

**ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERSPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM
(Studi Pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)**



SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Meperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Dalam Ekonomi Islam**

Oleh

**NUR FITRI ANI
NPM. 1251010077**

Program Studi: Ekonomi Islam

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
REDEN INTAN LAMPUNG
1438 H / 2016 M**

**ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERSPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM
(Studi Pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Meperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Dalam Ekonomi Islam**

Oleh

**NUR FITRI ANI
NPM. 1251010077**

Program Studi: Ekonomi Islam

**Pembimbing I : Dr. Tulus suryanto, M.M., Akt., C.A.
Pembimbing II : Any Aliza, S.E, M.Ak.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
REDEN INTAN LAMPUNG
1438 H / 2016 M**

ABSTRAK

Penduduk Indonesia sebagian besar bekerja sebagai karyawan mengalami peningkatan dengan didominasi oleh pekerja laki-laki. Namun pekerja perempuan juga memberikan kontribusi yang tidak jauh berbeda. Hal tersebut dikarenakan adanya rasa keyakinan yang berpengaruh terhadap lingkungannya. Keyakinan tersebut disebut dengan *locus of control*. Dengan adanya *locus of control* maka peningkatan kinerja karyawan akan terjadi. *Locus of control* sangat erat kaitannya dengan stres kerja dan kinerja karyawan akan terjadi. *Locus of control* yang dilakukan dengan baik akan membuat karyawan semangat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan atau stres dalam bekerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. dan Bagaimana Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam Perspektif Etika Kerja Islam.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara statistik *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Dan untuk menganalisis kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Jumlah responden sebanyak 10 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan uji asumsi klasik dan analisis linear berganda, yaitu antara variabel *locus of control* (X_1), dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), uji F (simultan), uji t (parsial), uji R^2 guna untuk mengetahui berapa besar pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

Hasil dalam penelitian ini adalah secara umum *locus of control* dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya satu variabel independen saja yaitu *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan yaitu *locus of control* (48,7%). Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 89,3% sedangkan sisanya 10,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Secara umum karyawan bekerja dengan baik untuk perusahaan. Sehingga, kinerja yang dilakukan sudah sesuai dengan etika kerja Islam.



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suramin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERSPEKTIF ETIKA KERJA
ISLAM (Studi Pada Karyawan P.T BPRS Mitra Agro
Usaha Bandar Lampung)

Nama Mahasiswa : Nur Fitri Ani
NPM : 1251010077
Program Studi : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, November 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., C.A.
NIP. 19700926 200801 1 008

Any Eliza S.E., M.Akt.
NIP. 19830815 200604 2 004

KETUA JURUSAN

Madnasir, S.E., M.S.I.
NIP. 19750424 200212 1 001

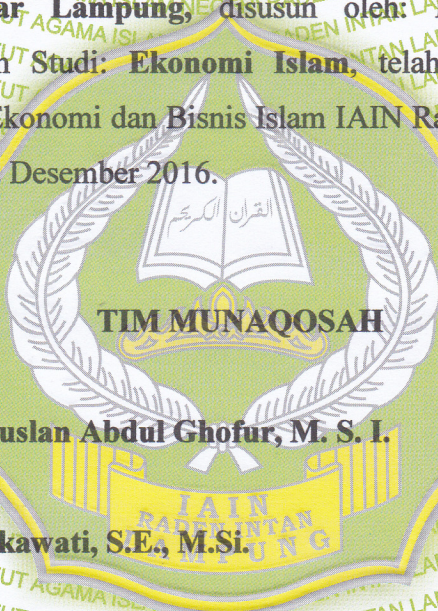


**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endero Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam (Studi Pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, disusun oleh: Nur Fitri Ani, NPM: 1251010077, Program Studi: Ekonomi Islam, telah diujikan dalam sidang munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal: Jum'at/ 2 Desember 2016.



TIM MUNAQOSAH

Ketua Sidang : Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M. S. I.

Penguji 1 : Evi Ekawati, S.E., M.Si.

Penguji 2 : Dr. Tulus Suryanto, M.M, Akt. CA.

Sekretaris : M. Kurniawan, M.E.Sy.

Dekan,

**Dr. Moh. Bahrudin, M.A.
NIP.19580824 198903 1003**

MOTTO

...إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ...

“...Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, rasa syukur saya ucapkan kepada Allah SWT karena atas izin dan ridho-Nya yang telah memudahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini, penulisan skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku, ayahanda Marsino dan ibunda Juriah tercinta yang senantiasa memberikan doa, penghormatan, kasih sayang, semangat, motivasi serta inspirasikepadaku.
2. Adik-adikku tercinta Dwi Wahyu Ningsih dan Mulya Putri Karisma dan keluargaku yang selalu memberikan dukungan dan canda tawa yang menghiasi hidupku disaat senang maupun susah.
3. Almamaterku IAIN Raden Intan Lampung tercinta.

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Nur Fitri Ani di lahirkan pada tanggal 23 Maret 1995 di Kampung Kalipapan, Kecamatan Negeri Agung, Kabupaten Way Kanan, Buah cinta Ayahanda dan Ibunda (Marsino dan Juriah) yang dibesarkan dengan belaian kasih sayangnya dan merupakan anak pertama dari tiga bersaudari.

Adapun pendidikan yang ditempuh yaitu:

1. Pendidikan di SD Negeri 01 Kalipapan Kecamatan Negeri Agung Kabupaten Way Kanan lulus pada tahun 2006.
2. Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 03 Negeri Agung Kecamatan Negeri Agung Kabupaten Way Kanan lulus pada tahun 2009.
3. Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Padang Ratu Lampung Utara (sekarang MAN 2 Lampung Utara) lulus pada tahun 2012.

Dengan mengucap Alhamdulillah dan puji syukuratas kehadiran Allah SWT serta dengan dorongan dari ayahanda dan ibunda serta keluarga, selanjutnya pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi IAIN Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan ekonomi Islam (dahulu Fakultas Syariah Jurusan Ekonomi Islam) pada tahun 2012.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi berjudul “**Analisis Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam (Studi pada Karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)**”. Shalawat beserta salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Saw juga keluarga, sahabat, serta para umat yang senantiasa istiqomah berada di jalan-Nya.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata satu (S1) Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Atas terselesaikannya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut ikut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Moh. Bahrudin selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Tulus Suryanto , M.M., Akt., C.A selaku dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Intan Lampung sekalligus pembimbing I dan penguji II dalam penulisan skripsi ini.
3. Any Eliza, S.E., M.Ak. selaku dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Intan Lampung sekaligus pembimbing II dalam penulisan skripsi ini.

4. Tim penguji munaqosah Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. selaku ketua, Ibu Evi Ekawati, S.E., M.Si. selaku penguji I dan Dr. Tulus Suryanto, M.M, Akt. CA. selaku penguji II, dan M. Kurniawan, M.E.Sy. selaku sekretaris.
5. Para dosen yang telah membantu dalam melakukan pencerahan, mentransfer, serta mentransformasikan ilmu pengetahuannya.
6. Pimpinan dan karyawan perpustakaan Fakultas Syariah dan perpustakaan umum IAIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan data, referensi dan lain-lain.
7. Bapak Mat Amin selaku Direktur Utama dan seluruh karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung yang telah meluangkan waktunya dan kesediaannya untuk penelitian skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku Laila Marlia Sari, Siti Khoirina, Dedeh Okta Restiani, Inaul Muasyaroh, Ayu Wulan Sari, Eli Miswati, Nurul Rizkika, Reni Wijayanti, Yeni, Aci, dan seluruh sahabat perjuanganku yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang selalu memberikan bantuan, motivasi dan dukungan selama perkuliahan hingga proses skripsi. Serta keluarga besar Ekonomi Islam angkatan 2012 khususnya kelas EI B yang telah menjadi teman yang baik dalam proses perkuliahan dan berbagi keluh kesah serta keceriaan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal itu tidak lain karena keterbatasan waktu, dan kemampuan yang dimiliki dalam menulis skripsi ini. Untuk itu kepada para pembaca dapat memberikan saran yang

membangun guna melengkapi skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca atau peneliti berikutnya untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Ekonomi Islam.

Bandar Lampung, 2016

Nur Fitri Ani
1251010077

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul.....	5
C. Latar Belakang Masalah	6
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
 BAB II. LANDASAN TEORI	 14
A. <i>Locus of Control</i>	14
1. Pengertian <i>Locus Of Control</i>	14
2. Karakteristik <i>Locus Of Control</i>	17
3. <i>Locus Of Control</i> dalam Pandangan Islam.....	18
B. Stres Kerja.....	22
1. Pengertian Stres Kerja	22
2. Sumber-sumber Stres	23
3. Akibat yang ditimbulkan Stres	26
4. Pengukuran Stres	29
5. Stres Kerja dalam Pandangan Islam	30
C. Kinerja Karyawan.....	33
1. Pengertian Kinerja Karyawan	33
2. Efisiensi dan Optimalisasi Kinerja Karyawan.....	35
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan...	37
D. Etika Kerja Islam.....	39
1. Pengertian Etika Kerja Islam.....	39
2. Dasar Hukum Etika Kerja Islam.....	42
3. Etos Kerja Muslim.....	47
E. Definisi Operasional Variabel.....	53
F. Penelitian Terdahulu.....	56
G. Kerangka Pemikiran	57
H. Hipotesis	59

BAB III. METODE PENELITIAN	62
A. Metode Pendekatan Penelitian	62
B. Sumber Data.....	63
C. Teknik Pengumpulan Data.....	64
D. Populasi.....	66
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	67
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
2. Uji Asumsi Klasik.....	69
3. Model Analisis Data	71
4. Pembahasan Hipotesis.....	71
BAB IV. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN	75
A. Gambaran Umum PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung	75
1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.....	75
2. Dasar Hukum PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.....	75
3. Lokasi di PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.....	76
4. Visi, Misi dan Moto PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.....	76
5. Susuna Pemilik dan Pengurus PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung	77
6. Prinsip Utama Operasional PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.....	79
7. Usaha yang Dijalankan PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.....	79
8. Produk-produk PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.....	80
B. Gambaran Umum Responden	83
1. Jenis Kelamin	84
2. Usia	84
3. Pendidikan Terakhir.....	85
4. Lama Bekerja	85
C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden	86
1. <i>Locus Of Control</i> (X_1).....	86
2. Stres Kerja (X_2)	87
3. Kineja (Y).....	88
D. Hasil dan Pembahasan	88
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	88
a. Uji Validitas.....	88
b. Uji Reliabilitas	90
2. Uji Asumsi Klasik	92
a. Uji Normalitas	92
b. Uji Multikolinearitas	94

c. Uji Heteroskedastisitas	95
3. Hasil Uji Hipotesis.....	96
a. Teknik Analisis Regresi Linear Berganda	96
b. Uji F (Silmutan).....	98
c. Uji t (Parsial)	100
d. Uji koefisien Determinasi (R^2)	102
4. Pembahasan.....	102
a. Pengaruh <i>locus of control</i> dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.....	102
1) Uji t (Parsial).....	102
2) Uji F (Simultan)	104
3) Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	105
b. Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam	105
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	124
A. Kesimpulan dan Saran	124
B. Penutup	125

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel	55
2. Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	56
3. Tabel 4.1 Jenis Kelamin responden.....	84
4. Tabel 4.2 Usia Responden	84
5. Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	85
6. Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	85
7. Tabel 4.5 Distribusi Jawaban <i>Locus Of Control</i>	86
8. Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Stres Kerja	87
9. Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan.....	88
10. Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas <i>Locus Of Control</i>	89
11. Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Stres Kerja	89
12. Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	90
13. Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas <i>Locus Of Control</i>	90
14. Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja	91
15. Tabel 4.13 Hasil Uji Relilabilitas Kinerja Karyawan.....	92
16. Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas <i>Locus Of Control</i>	93
17. Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Stres Kerja	93
18. Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Kinerja Karyawan	94
19. Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	95
20. Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	97
21. Tabel 4.19 Hasil Uji F (Simultan)	99
22. Tabel 4.20 Hasil Uji t (Parsial)	100
23. Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	102

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	58
2. Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPRS Mitra Agro Usaha	78
3. Gambar 4.2 hasil Uji Heteroskedastisitas	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari istilah yang terkait dengan judul skripsi ini, dengan penegasan judul tersebut diharapkan tidak akan terjadi disinterpretasi terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Disamping itu, langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas.

Untuk mendapat gambaran yang jelas tentang judul “**ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM (Studi Pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)**”. Maka perlu diuraikan pengertian dari beberapa istilah yang digunakan skripsi ini:

1. Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (perbuatan) untuk mendapatkan fakta yang tepat, atau penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian, atau hubungan antara bagian-

bagian itu untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan.¹

Maka analisis merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan agar dapat mengetahui fenomena suatu objek dengan menggunakan segala informasi yang ada sebagai dasar pengambilan keputusan.

2. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.² Dalam hal ini penulis akan melihat bagaimana pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif etika kerja Islam di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

3. *Locus of control*

Locus of control adalah kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri.³ *Locus of control* menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya.

¹ <http://kbbi.web.id/analisis> (di akses pada 14-02-2016).

² <http://kbbi.web.id/pengaruh> (di akses pada 14-02-2016).

³ Stephen P. Robbins, dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior Edisi 15*, (Amerika: Pearson Education), h. 115.

4. Stres Kerja

Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.⁴ Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous, dan merasakan kekhawatiran kronis yang berdampak pada sifat yang akan menjadi mudah marah, agresif, tidak kooperatif yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

5. Kinerja Karyawan

a. Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.⁵

b. Karyawan

Karyawan adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapat balasan berupa uang maupun bentuk lainnya dari pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Pada dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja, maupun karyawan

⁴ Vaithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi 2 Cet-Ke 5*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), h. 1008.

⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 2.

adalah sama. Pada dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja, maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia “buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja, akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama memiliki arti satu yaitu pekerja.⁶ Maka yang dimaksud dengan Kinerja Karyawan adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian hasil kerja dari karyawan yang menggunakan tenaga dan kemampuannya agar memperoleh balasan berupa uang (gaji).

6. Perspektif Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*).⁷ Kerja menurut KBBI diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu.⁸

Maka yang dimaksud dengan Etika Kerja Islam adalah suatu etika atau aturan yang selalu dipegang teguh oleh setiap karyawan

⁶ Mulyadi S, *Ekonomi SDM Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 59.

⁷ Sri Wahyuni, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Organisasi”. *Jurnal Acid*, (Agustus 2015), h. 8.

⁸ <http://kbbi.web.id/kerja> (di akses pada 14-022016).

agar mampu berperilaku baik dalam berinteraksi baik dalam hubungan dengan Allah maupun hubungan sesama manusia/karyawan lain di perusahaan dalam bekerja.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan memilih judul skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Alasan Objektif

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika kualitas kinerja memberikan pengaruh sebagai kekuatan pendorong, namun sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung dan keyakinan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi terdapat permasalahan yang dapat menimbulkan stres kerja yakni keadaan karyawan yang mempunyai beban kerja berlebih dengan adanya indikasi *double job* yang dapat menimbulkan stres. Sehingga untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Syari'ah Bandar Lampung akan sangat baik dengan memiliki *locus of control* dan sesuai dengan etika kerja Islam.

2. Alasan Subjektif

Ketersediaan data atau informasi yang penulis butuhkan terkait judul yang diteliti, baik informasi langsung dari PT. BPRS Mitra Agro Usaha Syari'ah Bandar Lampung, perpustakaan, web, serta referensi-referensi lainnya, disertai kemudahan akses karena letak objek penelitian yang mudah dijangkau.

C. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang menjadi kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena menangani keterampilan dan keahlian. Manajemen sumber daya manusia juga memiliki kewajiban membangun perilaku kondusif seorang karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.⁹ Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan. Waktu, tenaga, dan kemampuannya dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun kepentingan individu.¹⁰

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia, merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Hal tersebut menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai sebuah tujuan.

Berdasarkan gambaran secara singkat di atas dapat disimpulkan bahwa individu mempunyai peranan penting dalam perilaku kehidupan manusia.

Kinerja adalah tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi target untuk diselesaikan. Usaha yang dilakukan untuk melakukan penilaian kinerja menjadi hal yang penting dengan mengetahui pengukuran kinerja yang tepat. Menurut Mangkunegara AP kinerja adalah

⁹ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Grasindo, 2007), h. 2.

¹⁰ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.8.

hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹¹

Menurut Dessler kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang ditetapkan.¹² Oleh karena itu kinerja berfokus pada hasil kerja karyawan.

Penduduk Indonesia sebagian besar bekerja sebagai karyawan dan secara riil mengalami peningkatan dengan didominasi oleh pekerja laki-laki untuk daerah perkotaan. Namun apabila dilihat dari jenis kelamin pekerja perempuan juga memberikan kontribusi yang tidak jauh berbeda dengan kaum laki-laki.¹³ Hal tersebut dikarenakan adanya rasa keyakinan yang besar dalam setiap individu mempunyai pengaruh terhadap lingkungannya. Keyakinan tersebut disebut juga dengan *locus of control*.

Menurut Rotter *Locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*”.¹⁴ Berdasarkan pendapat tersebut *locus of control* atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya.

Locus of control berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti stres kerja, etika kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

¹¹ Nur hamzah, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pritama Mulya jaya Kabupaten Pesaman Barat”, (e-jurnal Apresiasi Ekonomi Vol. 3, No. 2, Mei 2015), h. 199.

¹² Wuryaningsih DL, Rini Kuswati, “Analisis Pengaruh Locus of Control Pada Kinerja Karyawan”. (Penelitian dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2013), h. 276.

¹³ Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h.100.

¹⁴ Erdawati, “Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesaman Barat”, (e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Vo. 3, No. 1, Januari 2015), h. 40.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Erdawati menemukan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya *locus of control* maka peningkatan kinerja pegawai akan terjadi. Hal tersebut membuktikan bahwa *locus of control* merupakan penggerak untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasinya. *Locus of control* yang dilakukan dengan baik akan membuat pegawai semangat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan atau stres dalam bekerja.¹⁵

Stres kerja dapat disebabkan oleh kondisi di dalam perusahaan maupun luar perusahaan seperti konflik antar individu atau kelompok, beban kerja berlebihan, frustrasi, masalah-masalah fisik, masalah dalam hubungan perkawinan, perubahan yang terjadi di daerah tempat tinggal, masalah pribadi dan lain sebagainya.

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.¹⁶

PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung merupakan lembaga keuangan perbankan yang terus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja yang diberikan kepada nasabah maksimal untuk menunjang keberhasilan kualitas jasa dan kualitas performa yang menarik dan menguntungkan.

¹⁵ *Ibid*, h. 44.

¹⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi ke-2*, (Yogyakarta : BPFE, 2011), h. 200.

PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung adalah sebuah lembaga keuangan yang menyandang predikat muallaf dari BPR konvensional menjadi BPR syariah yang beroperasi menggunakan prinsip-prinsip syaria'ah dengan memiliki jumlah nasabah yang banyak dengan jumlah total 1.940 nasabah dan jumlah karyawan sebanyak 10 orang. Sehingga dengan jumlah karyawan dan perubahan tersebut dituntut harus memiliki kinerja yang baik dan profesional agar dapat membantu PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung mendapat kepercayaan dari nasabah supaya tujuan perusahaan dapat diwujudkan.¹⁷ Berdasarkan kondisi di lapangan terdapat karyawan yang memiliki peranan *double job* yang memungkinkan berakibat akan mengalami stres dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁸ Sehingga kinerja perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kemampuan menghadapi persaingan serta banyak faktor yang dapat menjadi beban kerja yang berlebihan, bekerja lebih profesional untuk kepuasan nasabah yang memungkinkan mengalami stres yang dapat membangkitkan rasa tanggung jawab maupun sebaliknya.

Betapa pentingnya peran karyawan disuatu perusahaan bagi terlaksananya suatu pekerjaan. Karyawan adalah mahluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka ini menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Islam sangat menghormati kedudukan

¹⁷ Wawancara dengan Mat Amin, Direktur Utama P.T BPRS Mitra Agro Usaha, Bandar Lampung, (13 Mei 2016).

¹⁸ Observasi di P.T BPRS Mitra Agro Usaha, Bandar Lampung, (13 Mei 2016).

karyawan sebagai pekerja ataupun bawahan sebagaimana firman Allah SWT dalam Al Qur'an.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “dan setiap mereka mendapat derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencakupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan.” (Q.S Al-ahqaaf {46}: 19)

Dengan kata lain, di dalam Islam karyawan dapat dinilai untuk mendapatkan pahala, penghargaan dan ganjaran. Dalam ayat Al-Qur'an Allah menjanjikan pahala yang berlimpah bagi seorang yang bekerja dengan memberikan pada mereka kompensasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori *personality* yang dinyatakan bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (*personality*).¹⁹

Etika kerja Islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu di dunia dan akhirat yang berpedoman agama karena kerja merupakan bukti adanya iman. Allah SWT berfirman dalam Al- Qur'an.

يٰۤأَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا ۚ فَمَلِكِيهِ ۚ

Artinya : “Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-

¹⁹ Imam Ghozali, “Pengaruh Religiositas Terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja Dan Produktivitas”. *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 9 No. 7 (Juli 2002), h 2.

Nya” (Q.S Al-Insyiqaaq {84}: 6).

Maksud dari ayat di atas adalah manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak sedang dalam perjalanan kepada Tuhannya. Dan tidak dapat tidak dia akan menemui Tuhannya untuk menerima pembalasan-Nya dari perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

Dalam agama Islam istilah etika adalah bagian dari akhlak. Dikatakan bagian dari akhlak, karena akhlak bukanlah sekedar menyangkut perilaku manusia yang bersifat perbuatan lahiriah saja, akan tetapi mencakup hal-hal yang lebih luas, yaitu meliputi bidang akidah, ibadah dan syariah.

Akhlak Islami mempunyai cakupan yang sangat luas yaitu menyangkut etos, etis, moral dan estetika. Akhlak adalah ilmu yang membahas perbuatan manusia dan mengajarkan perbuatan baik yang harus dikerjakan dan perbuatan jahat yang harus dihindari dalam hubungan dengan Allah SWT, manusia dan alam sekitar dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan nilai-nilai moral.²⁰

Hal ini membuat penulis tertarik untuk meneliti langsung melalui penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul Analisis Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Etika Kerja Islam (Studi Pada P.T BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung).

D. Rumusan Masalah

²⁰ Suhrawardi K. Lubis, *Etika Profesi Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 3.

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis pengaruh *locus of control* dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kegiatan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Maka diperoleh rumusan masalah pokok yang akan diteliti yaitu masalah *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif etika kerja Islam di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dengan pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam perspektif Etika Kerja Islam?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis dan membuktikan secara statistik *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.
- b. Untuk menganalisis kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam perspektif Etika Kerja Islam.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi manajemen dan karyawan PT. BPRS Mitara Agro Usaha Bandar Lampung, melalui penelitian ini diharapkan agar dapat memahami dan meningkatkan kinerja terbaik yang sesuai dengan etika kerja Islam.
- b. Secara akademis, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat berguna bagi perkembangan pengetahuan empiris dalam kaitannya dengan *Locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.
- c. Sebagai sumbangsih pemikiran penulis bagi perkembangan Ilmu Ekonomi Syari'ah dalam kaitannya dengan *Locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Locus Of Control*

1. Pengertian

Menurut Rotter *locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apabila apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Konsep *locus of control* dikemukakan pertamakali oleh Rotter berdasarkan pendekatan *Social Learning Theory*.²¹

Brownell menulis tentang pendapat Rotter dalam papernya yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.²² Sedangkan menurut Larsen dan Buss mendefinisikan *locus of control* sebagai suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa dalam hidupnya.²³

Robbins mendefinisikan *locus of control* sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya.²⁴ *Locus of control* didefinisikan sebagai cara pandang seseorang apakah ia dapat mengendalikan peristiwa yang ada pada dirinya.²⁵ Dengan demikian, *locus of control* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan diri.

Locus of control dibedakan menjadi dua, yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap

²¹ Erdawati, “Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesaman Barat”, (*e-Jurnal Apresiasi Ekonomi* Vol. 3, No. 1, Januari, 2015), h. 40.

²² *Ibid.*

²³ Ida dan Cinthia yohana Dwinta, “Pengaruh *Locus Of Control*, *Financial Knowledge*, dan *Income* Terhadap *Financial management Behavior*”, (*Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 12, No. 3, Desember 2010), 133.

²⁴ Wuryaningsih DL, Rini Kuswati, “Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Pada Kinerja Karyawan”, Publikasi Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2013, h. 277.

²⁵ *Ibid.* h. 277.

bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*affort*) lebih menentukan apa yang mereka dapatkan dalam hidup. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, dan keberuntungan.²⁶

Locus of control internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya, sedangkan *locus of control* eksternal bagi seseorang terlihat pada saat melakukan pekerjaan, maka keberhasilan pekerjaan yang dilakukan akan sangat dipengaruhi oleh faktor oleh luar dirinya.

Individu dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengendalikan dan mengelola kehidupan mereka sendiri dengan membuat keputusan atas apa yang mereka lakukan dan mereka hasilakan.²⁷ Individu dengan *locus of control* yang tinggi menerima bahwa prestasi dan kegagalan mereka tergantung pada usaha mereka sendiri, mereka memiliki kemampuan untuk menentukan nasib (hasil) mereka sendiri dan bertanggung jawab atas apa yang terjadi atau hasil yang diperoleh.

Orang yang mempunyai *locus of control* eksternal percaya bahwa unsur-unsur eksternal (faktor yang berasal dari luar) seperti

²⁶ Ridwan, "Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan *Locus Of Control* dengan Kinerja Karyawan", (Jurnal trikonomika Volume 12, No. 1 Fakultas ekonomi Universitas Tadulako, Palu, 2013), h. 75.

²⁷ Karini dan Alipour, "*Reduce Job Stres in Organization, Role Of Locus Of Control*", (*International Journal Of Bussines and Social Science* Volume 2, No. 18, 2011), h. 232.

keberuntungan, kesempatan, dan takdir menentukan kehidupan mereka, serta kegagalan dan keberhasilan mereka bukan karena usaha mereka sendiri.

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal yang lebih tinggi dibanding *locus of control* eksternalnya, memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menjalani pekerjaan dan hidup. *Locus of control* internal sangat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dan mengambil keputusan dalam pekerjaannya dan siap dengan segala kemungkinan yang akan terjadi sebagai hasil dari pekerjaan dan keputusan yang diambilnya. Namun perlu diketahui bahwa setiap orang memiliki *locus of control* tertentu yang berada diantara kedua ektrim tersebut. Secara teori dan yang terjadi dilapangan *locus of control* memungkinkan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik interna *locus of control*-nya.

2. Karakteristik *Locus Of Control*

Perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, adalah sebagai berikut:²⁸

a. *Locus of control* internal

- 1) Suka bekerja keras.
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi.
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.

²⁸ Wayan Wiriani, "Efek Moderasi *Locus Of Control* Pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Bandung", (Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Udayana, Denpasar, 2011), h. 38.

- 4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

b. *Locus of control* eksternal

- 1) Kurang memiliki inisiatif.
- 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
- 3) Kurang mencari informasi
- 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

3. *Locus Of Control* dalam Pandangan Islam

Locus Of Control merupakan konsep kepribadian, dalam Al-Qur'an banyak dijelaskan mengenai pola-pola umum kepribadian yang lain, ciri-ciri kepribadian yang baik maupun yang buruk dan hal-hal yang berhubungan dengan pembentukan kepribadian.

Locus of control merupakan keyakinan atau harapan individu mengenai sumber penyebab peristiwa-peristiwa tersebut dikendalikan oleh faktor dalam dirinya ataukah dikendalikan oleh faktor diluar dirinya seperti nasib atau keberuntungan.

Locus of control internal yang dimiliki seorang individu akan memberikan keyakinan tentang apa yang terjadi di dalam hidupnya adalah disebabkan oleh faktor-faktor yang ada pada dirinya sehingga mampu bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya. Individu yang mempunyai orientasi *locus of control* internal mereka cenderung lebih giat, *positif thinking*, rajin, ulet, mandiri dan mempunyai daya tahan yang lebih baik terhadap lingkungan sosial. Sedangkan individu yang mempunyai *locus of control* eksternal yakin bahwa apa yang terjadi dalam hidupnya baik keberhasilan maupun kegagalan diakibatkan oleh faktor diluar dirinya, seperti nasib kesempatan, keberuntungan, atau pengaruh dari orang lain. Dengan kata lain mereka tidak mampu mengendalikan semua peristiwa yang terjadi didalam dirinya serta tidak mampu mengendalikan lingkungan disekitarnya.

Dalam Islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengerjakan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa adanya rasa keyakinan seseorang akan selalu merasa dibayang-bayangi berbagai keraguan sehingga jiwa penuh kegoncangan yang pada akhirnya akan menjadi mudah terpengaruh.

Seorang muslim dan mukmin haruslah bersikap optimis terhadap kemampuan dirinya sendiri, karena hal tersebut merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mengatur tentang kewajiban

untuk berusaha bagi setiap orang yang ingin maju dan berhasil, sebagaimana firman Allah dalam Q.S Ar-ra'ad {13}:11.²⁹

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ
 سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالِ ۝

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S. Ar-ra'ad {13}:11)

Berdasarkan ayat tersebut kita dapat menarik kesimpulan bahwasannya manusia harus senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk meraih tujuan yang ingin dicapainya. Karena hasil yang akan dicapainya tergantung dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap optimis dan selalu membentuk diri kita agar berusaha untuk mengoreksi diri.

Allah SWT telah menjanjikan kepada hamba-Nya bahwa segala usaha yang telah dilakukanny akan mendapatkan hasil yang diharapkan apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Untuk itu

²⁹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), h. 191.

sifat optimis agar tidak pantang menyerah dalam berusaha harus kita terapkan Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Najm ayat 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya). Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna. (Q.S An-Najm {53}:39-41)

Seseorang yang memiliki orientasi *locus of control* internal terdorong untuk berfikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilakunya. Mereka meyakini bahwa segala permasalahan yang terjadi dalam hidupnya, dalam bentuk cobaan, rintangan dan hambatan yang di hadapinya sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pribadi. Dan mereka tidak menilainya sebagai beban, bahkan mereka meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hamba-Nya melebihi kemampuannya. Sebagaimana firman-Nya dalam surat Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir." (Q.S Al-Baqarah {2}:286)

Sebaliknya orang yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung mempunyai sikap pesimis yang membuatnya putus asa dalam menghadapi permasalahan hidup. Ia merasa bimbang saat membuat keputusan pribadi, terkadang kebingungan itu menjadi sebuah kekhawatiran yang mendalam dan membentuk karakter seseorang menjadi tidak percaya akan kemampuan diri sendiri dan cenderung tidak bertanggung jawab terhadap kegagalan. Sehingga mudah menyalahkan sebab diluar dirinya sebagai sumber dari kegagalannya.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Seorang manajer personalia atau manajer sumber daya manusia harus mengetahui kondisi dari para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dia juga harus tahu cara memuaskan karyawan atau tekanan karena mengalami kebosanan, mendapatkan beban dari pekerjaannya yang dihadapi. Dengan pengetahuan tersebut manajer dapat mengelola stres menjadi suatu pendorong agar karyawan berprestasi dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.³⁰

Menurut Luthas, stres didefinisikan sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.³¹

Menurut T. Hani Handoko pengertian stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang.³² Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.³³

Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik yang dialami individu yang dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan sehingga mempengaruhi kondisi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang yang hasilnya tidak pasti dan penting.

³⁰ Stephen P. Robbins, dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, Op. Cit., h. 595.

³¹ Lijan Poltak Sionambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 473.

³² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2011), h. 200.

³³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 67.

Adapun pengertian stres kerja adalah perasaan tertentu yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh stresors (sumber-sumber stres) yang datang dari lingkungan kerja seperti, faktor lingkungan, faktor organisasi dan individu.

2. Sumber-sumber Stres

Ada banyak sumber-sumber stres menurut para pakar psikologi atau sumber daya manusia. Diantaranya adalah menurut Sondang P. Siagian antara lain :³⁴

a. Berasal dari pekerjaan

Hal-hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain sebagai berikut :

- 1) Beban tugas yang terlalu besar
- 2) Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang
- 3) Tidak seimbangnya antara wewenang dan tanggung jawab
- 4) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa tegangan konsentrasinya
- 5) Konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar pekerjaan

b. Berasal dari luar pekerjaan

³⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2014), h. 301.

Situasi lingkungan luar pekerjaan dapat juga menjadi sumber stres. Berikut ini adalah masalah yang dihadapi seseorang yang berasal dari luar pekerjaan yaitu :

- 1) Masalah keluarga
- 2) Perilaku negatif anak-anak
- 3) Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis
- 4) Pindah tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, dan lain sebagainya.

Disisi lain faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya stres menurut Stephen P. Robbins adalah sebagai berikut:³⁵

- a. Faktor Lingkungan
 - 1) Ketidakpastian ekonomi
 - 2) Ketidakpastian politik
 - 3) Ketidakpastian teknologi
- b. Faktor Organisasi
 - 1) Tuntutan tugas
 - 2) Tuntutan sasaran
 - 3) Tuntutan personal dan lain sebagainya
- c. Faktor Individu
 - 1) Masalah keluarga
 - 2) Masalah ekonomi
 - 3) Kepribadian

³⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Op. Cit.*, h. 597.

Penyebab stres *on the job* menurut T. Hano Handoko, yang mempengaruhi kinerja, meliputi:³⁶

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 5) Frustrasi
- 6) Konflik antar pribadi atau kelompok
- 7) Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 8) Beberapa bentuk perubahan

Penyebab-penyebab stres *off the job*, antara lain:³⁷

- 1) Kekuawatiran finansial
- 2) Masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah fisik
- 4) Masalah-masalah perkawinan (perceraian)
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 6) Masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara atau keluarga.

Pada dasarnya berbagai macam bentuk stres disebabkan oleh kekurangan pemahaman manusia akan keterbatasan yang dimilikinya. Ketidakmampuan dalam mengatasi keterbatasan tersebut yang akan

³⁶ T. Hani Handoko, *Op. Cit.*, h. 201.

³⁷ *Ibid.*

menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang mendasari timbulnya stres.

3. Akibat yang ditimbulkan stres

Stres yang terjadi pada seseorang dapat mengakibatkan oleh masalah fisik maupun non fisik. Stephen P. Robbins mengelompokan akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga klasifikasi, yaitu sebagai berikut:³⁸

a. Gejala Fisiologi

Dalam riset yang dilakukan Stephen menyimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologi

Secara psikologi stres dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal tersebut merupakan efek paling sederhana dan paling jelas dari stres. Gejala lain yang ditimbulkan misalnya, depresi, gelisah, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala Perilaku

Gejala stres dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktifitas, absensi, dan tingkat keluar-

³⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior, Op. Cit.*, h. 601.

masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko, stres dapat membantu atau menjadi fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (disfungsional) atau merusak potensi kerja.³⁹ Hal tersebut menunjukkan bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

Selanjutnya apabila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga prestasi kerja cenderung mengalami kenaikan, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Apabila stres terlalu tinggi maka dapat menurunkan prestasi, mengganggu pelaksanaan pekerjaan seseorang. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, yang berdampak menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur atau tidak disiplin. Akan menjadi lebih buruk apabila prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Stres yang teratasi dapat menimbulkan gejala badaniah, emosional dan gejala sosial. Dapat ringan, sedang dan berat. Gejala

³⁹ T. Hani handoko. *Op. Cit.*, h. 201.

badan meliputi : sakit kepala, sakit maag, mudah kaget (berdebar-debar), banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, lesu letih, kaku leher, gangguan psikoseksual, nafsu makan menurun, mual, muntah, gejala kulit, berbagai macam-macam gangguan menstruasi dan sejumlah gejala lainnya.⁴⁰

Gejala emosional misalnya, pelupa, suka berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, was-was, khawatir, murung, mudah marah, atau jengkel, pikiran bunuh diri, gelisah, pikiran putus asa, dan sebagainya.

Gejala sosial misalnya, makin banyak merokok, minum, makan, sering mengontrol jendela menarik diri dari pergaulan sosial, mudah bertengkar, membunuh dan lain sebagainya.

Dari berbagai gejala tersebut pada umumnya akan mendapatkan berbagai gejala yang tidak normal pada diri seseorang atau karyawan yang mengalami stres tidak teratasi. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.⁴¹

4. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom terdapat pendekatan stres kerja yang sering melibatkan pegawai dalam bekerja yaitu:⁴²

⁴⁰ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 109-1110.

⁴¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cet ke-19*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 300.

⁴² Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, h. 157.

- a. Pendekatan dengan hubungan sosial (*social support*). Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada seorang karyawan.
- b. Pendekatan melalui meditasi (*meditation*). Pendekatan ini dilakukan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, merileksasikan kerja otot dan menenangkan emosi.
- c. Pendekatan melalui *biofeedback*. Pendekatan ini dilakukan melalui pendekatan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan bimbingan psikolog sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
- d. Program kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini seorang karyawan secara periodik dan berkelanjutan disarankan agar melakukan pemeriksaan kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olah raga secara teratur.

5. Stres Kerja dalam Pandangan Islam

Efek yang ditimbulkan oleh stres diantaranya adalah mudah marah, putus asa, dan perbuatan negatif lainnya. Al- Ghazali menyebutkan bahwa marah adalah api yang tersembunyi di dalam hati seperti tersembunyinya bara api dalam sekam yang akan muncul dengan tipuan dari dalam.

Stres dan depresi dianggap sebagai penyakit di zaman modern. Tidak hanya berbahaya secara kejiwaan, tapi juga mewujudkan dalam berbagai kerusakan tubuh. Gangguan umum yang terkait dengan

stres dan depresi adalah beberapa bentuk penyakit kejiwaan, ketergantungan pada obat terlarang, gangguan tidur, gangguan pada salah satu sisi kepala dan umumnya disertai mual dan gangguan penglihatan.

Sebagai hamba Allah secara fitrah memiliki kelebihan dan kekurangan, manusia membutuhkan sejumlah hal baru, kegembiraan dan rangsangan tertentu dalam hidup. Seseorang dapat mengalami berbagai ketidakpastian, kecemasan dan tekanan yang memotivasinya untuk melakukan sesuatu, menjadi berhasil dalam mencapai sejumlah kegiatan dan cita-cita.

Dalam kondisi demikian seseorang cenderung merasa kewalahan dan kehidupan terasa diluar kendali karena kecemasan berlebihan, rasa takut, kepanikan, kebingungan dan kecenderungan putus asa mengahntui dirinya yang justru berakibat negatif. Allah SWT juga menjelaskan dalam firman-Nya Q.S Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ إِنَّتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang

dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir." (Q.S Al-Baqarah {2}:286)

Ayat di atas menjelaskan bahwa apapun yang diberikan Allah kepada hamba-Nya sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu, umatnya harus bisa menjalani semua cobaan tanpa adanya stres ataupun depresi yang berlebihan. Terkecuali memang dari manusia tersebut tidak bersyukur. Dalam surat Al-Fushshilat ayat 49, Allah SWT menegaskan dalam firman-Nya.

لَا يَسْتَمُ الْإِنْسَانُ مِنْ دُعَاءِ الْخَيْرِ وَإِنْ مَسَّهُ الشَّرُّ فَيُوسُ قَنُوطٌ ﴿٤٩﴾

Artinya: "Manusia tidak jemu memohon kebaikan, dan jika mereka ditimpa malapetaka Dia menjadi putus asa lagi putus harapan." (Q.S Al-Fushshilat {41}:49)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia ingin selalu mengharapkan kebaikan terjadi di dalam kehidupan mereka. Ketika cobaan terjadi watak manusia akan mudah putus asa, dengan ujian yang diberikan Allah SWT. Seseungguhnya keberhasilan dalam hidup seseorang akan terwujud jika kita mempunyai keyakinan bahwa keberhasilan tersebut akan datang dengan cara berfikir positif, optimis, tidak mudah menyerah dan selalu berusaha. Allah juga berfirman dalam surat Al-Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.” (Q.S Al-Imran {3}:139)

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia yang beriman adalah makhluk yang paling tinggi derajatnya, oleh karena itu Allah melarang manusia menjadi seseorang yang lemah, mudah putus asa.⁴³ Keimanan dapat memberikan kekuatan bagi setiap orang, sehingga menjadikannya tahan menghadapi ujian dalam hidup dan mampu menerima keadaan dirinya dengan apa adanya. Dan dirinya akan terhindar dari sikap pesimis dan mudah putus asa.

Jika kita memaknai hidup adalah sebuah perjalanan yang sudah diatur oleh Allah SWT, maka kita akan selalu berfikir positif dan mengambil hikmah dari semua yang menimpa hidup kita baik yang menyenangkan atau sebaliknya. Tidak semua orang bisa mengambil pelajaran dan menjadikannya sebagai barometer untuk melangkah lebih baik, justru sebaliknya tidak sedikit orang yang semakin terpuruk ketika mengalami musibah atau hal-hal yang kurang menyenangkan.

Orang yang memiliki kemampuan berfikir positif dan selalu mengambil hikmah dalam setiap langkah hidupnya tidak akan pernah mengalami kesedihan, kekecewaan mendalam apalagi stres. Bahkan

⁴³ Siti Patimah, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 8.

tekanan-tekanan yang dialami akan dijadikan sebagai insulin atau suntikan untuk menambah semangat dan gairah hidup baru.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan tolak ukur seseorang dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan atau ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴⁴

Menurut Dessler menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja secara nyata dengan standar yang ditetapkan.⁴⁵ Secara tidak langsung kinerja menitikberatkan pada hasil kerjanya, organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia sehingga kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja menurut Mangkunegara AP adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

⁴⁴ Ridwan, *Op. Cit.*, h. 76.

⁴⁵ *Ibid.*

kepadanya.⁴⁶ Dalam hal ini kinerja menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, sedangkan ukuran baik atau tidak hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pengertian kinerja dari beberapa pendapat, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

2. Efisiensi dan Optimalisasi Kinerja karyawan

Ilmu ekonomi mengenai prinsip/motif ekonomi yaitu dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya guna memperoleh hasil yang sebesar-besarnya. Atau dengan perkataan lain efisiensi kinerja ialah perbandingan yang terbaik antara masukan (*input*) dan pengeluaran (*output*), atau antara daya usaha dan hasil, atau antara pengeluaran dan pendapatan.⁴⁷ Efektivitas kinerja adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu,

⁴⁶ Nur Hamzah, "Pengaruh Komitmen Organisasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pritama Mulya Jaya (PMJ)", (*e-Jurnal Apresiasi Ekonomi* Vol. 3 No. 2, Mei, 2015), h. 199.

⁴⁷ Hamdiyah dkk, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang", (*Jurnal of Management* Vol. 2 No. 2, Maret 2016), h. 5.

biaya, pikiran, alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan atau digunakan.⁴⁸

Segenap aktifitas atau kegiatan yang dijalankan secara benar-benar efisien pasti efektif, oleh karena setiap gerak langkah dalam pencapaian tujuan senantiasa didasarkan kepada perhitungan-perhitungan dan pertimbangan yang cermat serta matang. Menurut manajemen yang sehat sudah tersimpul pengertian efisiensi dan efektivitas kinerja, dalam arti bahwa segala sesuatu dikerjakan dengan berdaya-guna artinya dengan tepat, cepat dan hemat. Tepat menangani sasaran atau apa yang dicita-citakan menjadi kenyataan. Cepat, tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu, selesai tepat pada waktunya atau sebelum waktu yang telah ditetapkan. Hemat dengan biaya yang sekecil-kecilnya, tanpa terjadi pemborosan dalam bidang apapun.

Menggunakan motif atau prinsip ekonomi yaitu dengan modal sekecil-kecilnya untuk mendapatkan hasil yang sebesar-besarnya merupakan aplikasi dari efisiensi dan efektivitas. Artinya, setiap kegiatan harus berjalan dengan efisien dan efektif, harus mempertimbangkan tujuan secara matang dan cermat. Dalam mengukur kinerja karyawan menurut Fuad Mas'ud mengacu pada ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan

⁴⁸ *Ibid.*

instrument yang dikembangkan oleh Tsui, Anne S, Jone L Pearce, dan Lyman W, yaitu:⁴⁹

- a. Kuantitas kerja karyawan
- b. Kualitas kerja karyawan
- c. Ketepatan waktu
- d. Keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan
- e. Standar profesional kerja.

Berdasarkan pengertian di atas, yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas (ketepatan waktu), efektivitas dan standar professional kerja guna memaksimalkan waktu untuk dapat mengerjakan aktivitas lainnya.

3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu seorang karyawan adalah:⁵⁰

- a. Kemampuan karyawan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diperoleh karyawan
- d. Keberadaan pekerjaan yang karyawan lakukan
- e. Hubungan karyawan dengan organisasi.

⁴⁹ Keny Sundoro dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, “Pengaruh Stres Kerja Pada variabel Kinerja Karyawan dengan *Locus Of Control* sebagai Variabel Moderasi”, (*Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 10, No. 2, agustus 2016), h. 118.

⁵⁰ Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, *Op. Cit.*, h. 278.

Davis berpendapat bahwa pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan sebagai berikut:⁵¹

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowlage* + *Skill*

Sesuai dengan pendapat Davis di atas, menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁵²

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

⁵¹ Faizal Nurmatis, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai", (*Jurnal Tamaddin Ummah* Vol. 1 No. 1, Oktober, 2015), h. 6.

⁵² *Ibid.*

Sikap mental seorang pegawai harus siap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka untuk faktor kemampuan harus benar-benar tepat dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan setiap karyawan. Sedangkan dalam faktor motivasi masing-masing karyawan wajib untuk menanamkan didalam dirinya sikap mental psikofisik artinya sikap siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi bila ingin tetap menjaga kualitas kinerjanya terutama dalam dunia kerja.

Dengan demikian, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu setiap karyawan harus diberikan pekerjaan/tugas sesuai dengan kapasitas kemampuannya. Apabila tugas yang diterima melebihi kemampuannya maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan efektif atau hasil pekerjaannya akan sangat buruk, sedangkan ketika sudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki harus ditanamkan pada dirinya kesadaran agar dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Setiap organisasi menginginkan produktivitas karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara bersama-sama tercapai secara optimal.

D. Etika Kerja Islam

1. Pengertian Etika Kerja Islam

Istilah etika berasal dari bahasa Yunani, dalam bentuk tunggal *ethos* yang mempunyai banyak arti kebiasaan, adat istiadat, ahlak, watak, perasaan batin, kecenderungan hati untuk melakukan perbuatan, sikap dan cara berfikir. Dan dalam bentuk jamak *ta etha* yang artinya adalah adat kebiasaan.⁵³ Makna etika, kebiasaan, watak sesungguhnya mengacu pada masing-masing pribadi seseorang yang mempunyai kebiasaan, ahlak atau watak tertentu. Etika yang dimaksud adalah suatu perbuatan yang mengarahkan individu dalam membuat keputusan. Bila etika dikaitkan dengan usaha maka maksudnya adalah norma-norma standar yang mengarahkan pada pelaku usaha dalam melaksanakan dan membuat keputusan-keputusan.

Etika menurut Ismanto, berasal dari bahasa Yunani, *ethikos* yang mempunyai beragam arti; *pertama*, sebagai analisis konsep-konsep mengenai apa yang harus, mesti, tugas, aturan-aturan moral, benar salah, wajib, tanggung jawab, dan lain-lain. *Kedua*, pencarian ke dalam watak moralitas tindakan-tindakan moral. *Ketiga*, pencarian kehidupan yang baik secara moral.⁵⁴

Berbeda dari etika secara umum, etika dalam Islam memberikan kebebasan kepada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu berdasarkan keinginannya, namun penuh keadilan dan rasa tanggung

⁵³ Madnasir dan Khoirudin, *Buku Daras: Etika Bisnis dalam Islam*, (Bandar Lampung: Seksi Penerbitan Fakultas Syari'ah IAIN Raden Intan Lampung, 2012), h. 25.

⁵⁴ Farisul Adab, Pengaruh etika Kerja Islam Terhadap komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas", (*Jurnal Ekonomi Syariah Equilibrium*, Vol. 3, No. 1, juni 2015), h. 50.

jawab terhadap Allah SWT.⁵⁵ Yang mempunyai tujuan untuk mendidik moralitas manusia. Ahmad amin memberikan batasan bahwa etika adalah ilmu yang berisi baik buruk dari perbuatan manusia dalam melakukan apa yang seharusnya mereka perbuat.⁵⁶

Bekerja dalam pandangan Islam diarahkan dalam rangka mencari karunia Allah SWT yakni untuk mendapatkan harta agar seseorang dapat mencukupi kebutuhannya dan sejahtera. Bekerja merupakan pengalaman dari perintah syariat Islam karenanya, bila dilakukan dengan cara yang benar (halal) bekerja bukan hanya menghasilkan harta melainkan juga mendapatkan pahala dari Allah SWT.⁵⁷

Menurut Arifudin, etika terekspresikan dalam bentuk Syari'ah, yang terdiri dari Al-Qur'an, Hadits, Ijma' dan Qiyas.⁵⁸ Berdasarkan pada sifat keadilan, Etika Syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*bathil*). Dengan menggunakan Syari'ah, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang didalamnya

⁵⁵ Madnasir dan Khoiruddin, *Op. Cit.*, h. 30.

⁵⁶ *Ibid*, h. 31.

⁵⁷ Bagus Muhamad ramadhan dan M. Nafik Hadi ryandono, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun", (*JSTT* Vol. 2 No. 4, April 2015), h. 278.

⁵⁸ Faizal Nurmatas, *Op. Cit.* h. 7.

tercakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukan bagi semua umat.⁵⁹

Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlahnya kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram. Etika kerja dalam Syari'at Islam adalah ahlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar.⁶⁰

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam adalah aturan bagi pelaku kegiatan bisnis yang tidak membatasi dalam memperoleh jumlah kepemilikan harta (barang/jasa), namun dibatasi untuk cara memperoleh dan pendayagunaan harta sebab adanya perintah halal dan haram.

2. Dasar Hukum Etika Kerja Islam

a. Al-Qur'an

Islam adalah sebuah sistem yang komprehensif dan merupakan jalan hidup yang sempurna. Islam mengatur setiap persoalan dengan asas agama (*religiusitas*). Islam juga memadukan

⁵⁹ Sri Wahyuni, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Organisasi". *Jurnal Acid*, (Agustus 2015), h. 8.

⁶⁰ Muhammad dan Alimin, *Etika & Perlindungan Konsumen dalam Ekonomi Islam*, (Yogyakarta : BPFE, 2004), h. 57.

segala nilai material dan spiritual kedalam satu keseimbangan menyeluruh agar memudahkan manusia menjalani kehidupan yang telah ditentukan oleh rahmat dan kasih sayang Allah SWT. Di akhirat nanti. Islam sebagai ajaran yang sempurna, telah memberikan pedoman tentang perilaku bisnis yang sesuai dengan fitrah manusia. Islam telah memberikan beberapa tuntutan dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasulnya sebagai pedoman agar hidup manusia senantiasa sejahtera dan bahagia. Tuntutan tersebut tentu saja dapat dijadikan sebagai petunjuk dalam semua aktivitas muamalah manusia yang akan diminta pertanggungjawaban dihadapan Allah SWT. Pada hari akhir kelak.⁶¹ Allah SWT berfirman dalam Al Qur'an.

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُمُ إِلَهٌُ وَاحِدٌ ۚ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۚ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya: “Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya". (Q.S Al-Kahfi {18}:110)

Dalam Al-Qur'an Allah SWT. Menyebut kata amal ‘kerja’ dan bentuknya sebanyak 602 kali. Dalam bahasa Arab terdapat kata

⁶¹ Weni Indriani, “Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Dosen”, (*Jurnal el-Idare*, Vol. 1 No. 2, Desember 2015), h. 174.

“*amal*” untuk menunjukkan arti kerja pada umumnya. Al-Qur’an dan hadist-hadist Nabi menyebutkan kata ‘*amal*’ untuk menunjuk arti perubahan pada umumnya. Dalam banyak ayat-ayat Al-Qur’an, penyebutan kata “iman” diikuti dengan kata “*amal saleh*” (perbuatan baik), yang berarti bahwa iman yang tertanam dalam hati hanya akan berarti apabila membuahkan perbuatan lahiriah yang nyata sesuai tuntutan iman sendiri.⁶²

Dengan demikian jelaslah bahwa Al-Qur’an mengajarkan kepada umat Islam agar dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari harus menanamkan nilai-nilai yang baik termasuk dalam urusan perusahaan yaitu bekerja.

Al-Qur’an menegaskan agar dalam berbisnis tidak dilakukan dengan cara-cara yang mengandung kebatilan, kerusakan dan kezhaliman, sebaliknya harus dilakukan dengan kesadaran dan kesukarelaan. Al-Qur’an dalam mengajak manusia untuk mempercayai dan mengamalkan tuntunannya dalam segala aspek kehidupan sering kali menggunakan istilah-istilah yang dikenal dalam dunia bisnis, seperti jual beli, untung-rugi dan sebagainya. Dalam konteks ini Allah telah menjajikan:⁶³ Allah berfirman dalam Al Qur’an.

⁶² Moh Nurul Qomar, “Makna Kerja Perspektif Ekonomi Islam”, (*Irtifaq*, Vol. 1, No. 2, 2014), h. 67.

⁶³ *Ibid.*

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِآثَرٍ لَهُمْ
 الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًا عَلَيْهِ
 حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْفُرْقَانِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ
 اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۚ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ
 الْعَظِيمُ

Artinya : “Sesungguhnya Allah Telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu Telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang Telah kamu lakukan itu, dan Itulah kemenangan yang besar” (Q.S At Taubah {9}: 111)

Pada ayat tersebut menjelaskan, maka siapa yang tidak ingin melakukan aktivitas kehidupannya kecuali bila memperoleh keuntungan semata, dilayani (ditantang) oleh Al-Qur'an dengan menawarkan satu bursa yang tidak mengenal kerugian dan penipuan. Selain itu bekerja oleh Al-Qur'an dikaitkan dengan iman, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara iman dan kegiatan bagaikan hubungan antara akar tumbuhan dan buahnya.

Berbisnis (mencari kelebihan karunia Allah SWT) dilakukan setelah melakukan shalat dan dalam pengertian tidak mengesampingkan dari tujuan keuntungan yang hakiki yaitu keuntungan yang dijanjikan Allah SWT. Oleh karena itu, meskipun diperintahkan agar melakukan kerja keras namun selalu tetap

diingat bahwa tujuan utama hidup di dunia yaitu beribadah. Sebagaimana yang telah di janji oleh Allah akan memberikan balasan berupa pahala jika berbuat baik dan akan diberi siksaan jika berbuat kerusakan, itu semua bergantung pada perbuatan kita ketika berada di dunia.

b. Al-Hadist

Hadist-hadist Nabi banyak yang menyebutkan kata amal dengan arti kerajinan tangan atau perbuatan jasmaniah pada umumnya misalnya hadist Nabi riwayat Bukhari dan Ahmad dari Miqdam mengajarkan:

عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا أَلَّ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ (رواه البخاري)

Artinya: Rasulullah SAW bersabda: “makanan terbaik bagi seseorang adalah yang diperoleh dari tangannya sendiri; sungguh Nabi Allah Daud makan dari hasil kerjanya sendiri.” (HR Bukhori).

Nabi mengharamkan pelecehan atas pekerjaan tertentu, beliau mendidik sahabatnya bahwa kemuliaan terdapat pada pekerjaan dan kehinaan terdapat pada orang yang bersandar kepada orang lain.⁶⁴ Beliau bersabda:

⁶⁴ Madnasir dan Khoiruddin, *Op. Cit.*, h. 95.

عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ فَيَأْتِيَ
بِحُزْمَةِ الْخَطْبِ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَبِيعَهَا فَيَكْفَى اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ خَيْرٌ لَهُ مِنْ
أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أَنْ يُعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ (رواه البخار)

Artinya : Nabi bersabda: seseorang diantara kamu mengambil tali dan pergi kegunung untuk mengambil kayu bakar lalu dipukulnya pada punggungnya dan selanjutnya dijual serta dengan cara ini ia bisa menghidukan dirinya, adalah lebih baik dari pada ia memintaminta kepada manusia, baik manusia itu memberikan ataupun tidak memberikan.” (HR Bukhori).

Pelaksanaan nilai-nilai kebenaran dengan dua makna kebajikan dan kejujuran secara jelas telah diteladankan oleh Nabi Muhammad SAW yang juga merupakan pelaku bisnis yang sukses. Dalam menjalankan bisnisnya Nabi tidak pernah sekalipun melakukan kebohongan, penipuan atau menyembunyikan kecacatan suatu barang. Sebaliknya Nabi mengharuskan agar berbisnis dilakukan dengan kebenaran dan kejujuran.⁶⁵

Dengan nilai-nilai yang terdapat dalam etika kerja Islam Nabi Muhammad SAW telah mengajarkan kepada umatnya bahwa dalam bisnis tidak boleh merugikan salah satu pihak, artinya dalam berbisnis kedua belah pihak tidak boleh ada yang merasa dirugikan oleh pihak lainnya.

3. Etos Kerja Muslim

⁶⁵ Madnasir dan Khoiruddin, *Op.Cit.*, h. 61.

Bagi umat Islam, Rasulullah SAW adalah tauladan yang utama, dan dalam masalah bekerja, Rasulullah tidak hanya memberi petunjuk dan nasehat, tetapi juga mengamalkan apa yang dinasehatkannya dan membuktikannya ketika bekerja.

Berikut ini adalah tauladan dan pandangan atau etika kerja yang dilakukan Rasulullah SAW juga patut dilakukan pada pekerjaan saat ini yaitu:⁶⁶

a. Bekerja Sampai Tuntas

Untuk dapat berhasil dalam bekerja, maka pekerjaan harus diselesaikan dengan baik atau tuntas. Pengertian bekerja dengan tuntas dapat diartikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang sangat memuaskan, proses kerjanya juga baik, input atau bahan baku yang digunakan dalam bekerja juga efisien, dan semuanya dapat dilakukan apabila semua proses pekerjaan direncanakan dengan baik, dan dilaksanakan dengan baik dengan dukungan pengetahuan, ketrampilan dan sikap ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan.

Sebagai umat Islam dalam bekerja harus rapi, bekerja rapi menuntut profesionalitas yang tinggi. Pekerjaan yang rapi disamping menuntut pengetahuan dan ketrampilan yang professional juga menuntut kemampuan manajemen yang baik. Pekerjaan yang rapi paling tidak membutuhkan seperti

⁶⁶ Srijanti, Purwanto S.K Dan Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern Edisi 2*, (Yogyakarta : Graham Ilmu, 2016), h. 141.

perencanaan pekerjaan yang baik, menentukan orang-orang yang akan melaksanakan pekerjaan dengan memperhatikan kompetensi dan komitmen, menentukan metode atau cara untuk menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya.

b. bekerja Dengan Jujur

Bekerja dengan jujur dapat diartikan bekerja untuk mencapai tujuan dengan tidak berbohong, lurus hati, tidak berhianat dan dapat dipercaya dalam ucapan maupun perbuatan. Semua pekerjaan yang kita lakukan pasti akan dipertanggungjawabkan, maka pada dasarnya kita harus bekerja sebaik dan sejujur mungkin. Allah selalu mengawasi kita, sehingga sebenarnya tidak ada celah kita untuk korupsi waktu dengan santai-santai atau membolos, korupsi uang, menyelewengkan jabatan dengan kolusi dan nepotisme serta berbagai bentuk kejahatan lainnya.

Islam sangat menjunjung tinggi kejujuran, Islam sangat tidak menghendaki tindakan ketidakjujuran, dan ancaman tidak masuk surga. Oleh sebab itu, etika jujur ini harus terus dikembangkan mulai dari diri kita, keluarga teman dan tetangga serta masyarakat, dapat dimulai dengan tidak berdusta, tidak berkhianat, tidak mengingkari janji, tidak membual dan tidak menunda-nunda pekerjaan dan membayar pada hutang.

c. Bekerja Dengan Kelompok

Bekerja dengan kelompok dapat diartikan bahwa melakukan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain atau beberapa orang lain. Telah dipahami bahwa Allah menciptakan manusia berbeda-beda, namun demikian satu sama lain dapat bekerjasama dalam rangka mencapai tujuannya. Pada saat ini dapat disadari bahwa setiap manusia mempunyai kemampuan yang terbatas baik dalam pengetahuan, ketrampilan dan tingkah lakunya.

Kerja kelompok atau *team work* dalam era modern dapat dikelompokkan dalam 2 bagian yaitu kerjasama yang sukarela dan terpaksa. Kerjasama sukarela mencakup kerjasama antar orang yang mempunyai tujuan yang sama. Sedangkan kerjasama yang terpaksa adalah ada kegiatan yang sama antar orang, namun mereka umumnya tidak mempunyai tujuan yang sama. Pada kenyataannya kerjasama yang terpaksa ini kurang berhasil. Kerjasama yang sukarela umumnya relatif berhasil karena mempunyai semangat bersama, dan menimbulkan rasa cinta terhadap pekerjaan.

Langkah-langkah dalam memulai mengembangkan etika kerja kelompok yaitu:

- 1) Harus bekerja pada bidang yang disukai dan yang dikuasai.
- 2) Membuat bagian pekerjaan dan disesuaikan dengan kemampuan masing-masing anggota.

- 3) Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja masing-masing, memperbaiki yang kurang baik, dan memecahkan masalah dengan solusi dan bukan mencari kambing hitam atau siapa yang salah.

d. Bekerja Keras

Etika kerja bekerja keras dapat diartikan sebagai bekerja dengan penuh semangat atau penuh motivasi. Manusia merupakan ciptaan Allah yang sempurna manusia diberikan tubuh yang sempurna lengkap dengan indranya serta kemampuan berfikir. Oleh sebab itu sudah selayaknya umat Islam memacu diri untuk berbuat yang terbaik dalam hidupnya, dan bermanfaat di dunia dan bermakna di akhirat nanti. Allah menyuruh kita bekerja keras, apabila suatu urusan selesai maka kita harus melakukan urusan yang lain. Langkah-langkah untuk memulai bekerja keras yaitu:

- 1) Harus menciptakan harapan, yaitu keinginan yang ingin kita capai sehingga mendorong kita untuk terus berusaha dan tidak pantang menyerah.
- 2) Mengenal Allah, dengan mengenal Allah melalui ajaran-ajaran-Nya, maka akan merasa bahwa pertolongan Allah sangat besar. Sesulit apapun yang akan dihadapi tidak akan pernah putus asa, karna Allah mampu berbuat apapun, dan Allah tidak mencoba diluar batas kemampuan hambanya.
- 3) Tawakal, setelah memiliki keinginan kemudian bekerja keras untuk mencapainya, maka kemudian berdo'a dan

memperkokoh ibadah. Dengan rajin beribadah dan bekerja keras untuk mencapainya, maka akan mengundang pertolongan Allah lebih dekat.

- 4) Berpikir positif, terhadap apa hasil kerja kita tidak boleh berputus asa atau berpikir negatif kepada Allah. Tapi sebaliknya kita harus berprasangka baik kepada Allah apapun yang terjadi adalah yang terbaik bagi kita.

e. Bekerja Sebagai Bentuk Pelayanan

Bekerja sebagai bentuk pelayanan dapat diartikan dalam bekerja sebagai bentuk melayani kebutuhan orang lain. Bentuk kerja sebagai pelayanan juga lebih utama dibandingkan dengan orang yang hanya beribadah dan berdoa saja. Sesungguhnya orang yang dilayani ternyata tidak dipandang lebih baik dibandingkan dengan orang yang melayani, walaupun yang dilayani tersebut banyak berzikir dan beribadah. Hal ini juga menunjukkan bahwa bekerja dalam rangka melayani tidaklah hina namun mulia.

Langkah-langkah memulai bekerja dengan melayani yaitu:

- 1) Memandang mulia pekerjaan yang dimiliki dan bekerja dengan niat ikhlas dalam rangka ibadah kepada Allah.
- 2) Mengetahui apa keinginan dari pihak yang kita layani.
- 3) Mengetahui apakah pihak yang kita layani merasa puas atas kerja kita, sebagai evaluasi bekerja dengan melayani.

Demikianlah etika kerja dalam Islam yang tidak hanya diucapkan, tetapi sudah dijalankan oleh Rasulullah SAW. Sehingga

tidak ada lagi contoh yang lebih baik dari Rasulullah. Oleh sebab itu wajib bagi umat Islam mencontoh etika kerja Rasulullah yaitu mulai bekerja secara tuntas, bekerja dengan jujur, bekerja berkelompok, bekerja keras dan bekerja melayani orang lain.

Islam tidak melarang untuk menikmati semua kenikmatan namun dalam Islam tidak ada juga aturan yang mebatasi menentukan halal dan haram. Dalam Islam jelas bahwa apapun yang dilakukan oleh manusia dalam kegiatan ekonomi harus untuk tujuan kehidupan manusia yang lebih baik sesuai kodrat dan tujuan yang hakiki. Kesatuan antara ekonomi dan akhlak seseorang akan terlihat pada motivasi ekonomi dan bisnis, produksi, distribusi, konsumsi dan sebagainya dibatasi oleh ketentuan syariat.⁶⁷

Maka nilai-nilai dasar etika kerja Islam adalah suatu kepercayaan bahwa hanya Allah SWT sang pemberi rizki dan bekerja merupakan salah satu ibadah bagi keluarganya. Dengan kerja keras serta disiplin dapat menjadi tolak ukur perilaku diantara setiap orang yang memilikitujuan untuk ibadah. Dan sebagai seorang muslim mampu memilih kebutuhannya berdasarkan suatu situasi dan kondisi.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa nilai-nilai etika kerja Islam yaitu suatu etika kerja seorang muslim yang tertanam dalam dirinya suatu amanah agar mampu bekerja secara sungguh-sungguh (profesional) dan dalam bekerja bisa taat dan patuh pada pimpinan

⁶⁷ Sofyan S. Harahap, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 81.

serta bisa saling membantu antar karyawan. Maka jika nilai-nilai etika kerja Islam ini bisa diterapkan pada setiap karyawan, maka mereka akan memiliki ahlak yang baik dalam bekerja itu akan berakibat positif bagi perusahaan.

E. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁸

1. Variabel bebas (independent variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁶⁹

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *locus of control* (X_1) dan stres kerja (X_2).

2. Variabel terikat (dependent variabel)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁷⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Cet Ke-19*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 38.

⁶⁹ *Ibid.* h. 39.

⁷⁰ *Ibid.*

Variabel penelitian ini diukur menggunakan skala ordinal. Skala ordinal adalah skala pengukuran yang lebih tinggi daripada data nominal. Jika dalam data nominal semua data kategori dianggap setara, maka pada data ordinal ada tingkatannya.⁷¹ Berdasarkan pengertian tersebut, maka skala yang digunakan adalah skala ordinal dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert.

Operasional variabel adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal darimana.⁷² Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Definisi Operasional Variabel

⁷¹ V. Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka baru Press, 2015), h. 112.

⁷² *Ibid*, h. 77.

Operasional Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Referensi	Skala Pengukuran Kuesioner	Item Pertanyaan dalam Kuesioner
<i>Locus Of Control</i> (X ₁)	<i>Locus of control</i> didefinisikan sebagai pencapaian seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2003)	A. <i>Internal Locus Of Control</i>	Peranan Etika Kerja Terhadap Hubungan <i>Locus Of Control</i> dengan Kinerja Karyawan (Ridwan)	Skala <i>Likert / Ordinal</i>	X _{1.1} , X _{1.2} , X _{1.3}
		B. <i>Eksternal Locus Of Control</i>			X _{1.4} , X _{1.5} , X _{1.6}
Stres Kerja (X ₂)	Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (T. Hani Handoko, 2001)	A. <i>Stres on the job</i> 1. Beban kerja yang berlebih 2. Tekanan / desakan waktu 3. Kualitas supervisi yang jelek 4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadahi 5. Frustrasi 6. Konflik antar pribadi / kelompok 7. Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan 8. Berbagai bentuk perubahan	Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (T. Hani Handoko)	Skala <i>Likert / Ordinal</i>	X _{2.1} , X _{2.2} , X _{2.3} , X _{2.4} , X _{2.5} , X _{2.6} , X _{2.6} , X _{2.7} dan X _{2.8} .
		B. <i>Stres of the job</i> 1. Kekhawatiran financial 2. Masalah yang bersangkutan dengan anak 3. Masalah fisik 4. Masalah perkawinan (perceraian) 5. Perubahan yang terjadi di tempat tinggal 6. Masalah pribadi lainnya			X _{2.9} , X _{2.10} , X _{2.11} , X _{2.4} , X _{2.5} , dan X _{2.14} .
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara,	A. Kuantitas kerja	Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi (Fuad Mas'ud)	Skala <i>Likert / Ordinal</i>	Y _{1.1}
		B. Kualitas kerja			Y _{1.2}
		C. Ketepatan waktu			Y _{1.3}
		D. Keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan			Y _{1.4}

	2001)	E. Standar professional kerja			Y _{1,5}
--	-------	-------------------------------	--	--	------------------

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang dapat dalam tabel berikut :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati (2013)	Analisis <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhamadiyah Surakarta	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasis, uji regresi linier sederhana.	Membuktikan bahwa kinerja individu akan semakin baik dengan adanya <i>Locus of control</i> pada karyawan.
2	Erdawati (2015)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Pesamaan Barat	Uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji t, uji regresi linier berganda.	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Membuktikan <i>LOC</i> adalah karakteristik psikologis sebagai penggerak untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan organisasi.
3	Ridwan (2013)	Peran Etika Kerja Islami Terhadap Hubungan <i>Locus Of Control</i> Dengan Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Palu	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien diteminasi, uji t, uji regresi linier sederhana	Variabel bebas <i>locus of control</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Etika kerja Islam berpengaruh terhadap hubungan antara <i>locus of control</i> dengan kinerja karyawan., peningkatan etika kerja Islam belum dapat memperkuat hubungan antara <i>locus of control</i>

				dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan adanya etika kerja Islam akan memperlemah kinerja
4	Keny Sundoro Raharjo dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2016)	Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan <i>Locus of control</i> sebagai Variabel Pemoderasi	Uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji <i>medarated regression anlysis</i> (MRA)	Variabel stres kerja secara negatif dan signifikan pada kinerja karyawan, variabel <i>loc</i> berpengaruh secara negatif dan signifikan pada karyawan, dan variabel <i>loc</i> memoderasi pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan

Setelah penulis mengkaji beberapa skripsi maupun penelitian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan yang terkandung di dalamnya. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya diantaranya yaitu pokok kajiannya sama-sama membahas mengenai *locus of control*, stres kerja dan kinerja karyawan dalam perspektif etika kerja Islam dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tempat penelitian yang akan peneliti teliti dan metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini.

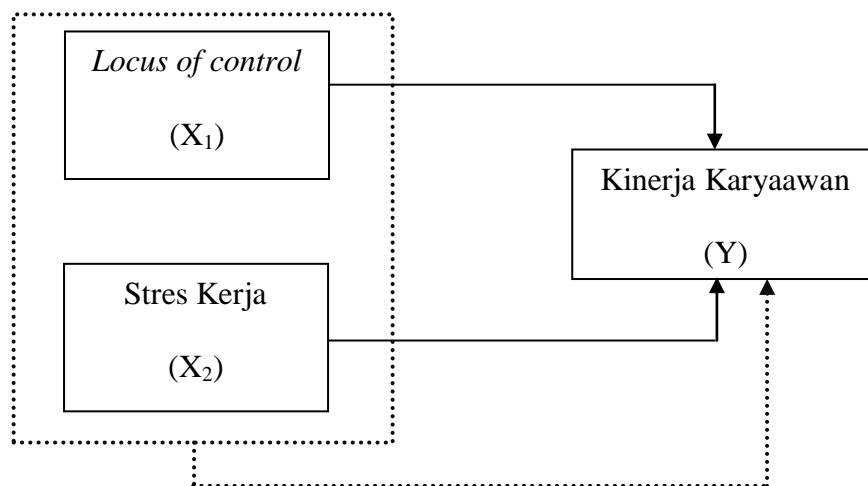
G. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁷³

⁷³ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 60.

Kerangka berfikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu analisis pengaruh *locus of control* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif etika kerja Islam di P.T BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Dalam penelitian ini model hubungan antara variabel bebas yaitu *locus of control* (X_1), stres kerja (X_2), kinerja karyawan (Y) adapun kerangka berfikir yang digunakan dalam skripsi ini digambarkan dalam diagram berikut:

Gambar. 2.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Perspektif Etika Kerja Islam



Kerangka pemikiran di atas dimaksudkan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menentukan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh *Locus of contrl* (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam perspektif etika kerja Islam.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁷⁴ Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control diartikan sebagai cara pandang seseorang suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Individu yang mempunyai *Locus of control* internal yang kuat maka akan cenderung memiliki kinerja yang relatif lebih baik dibandingkan dengan *locus of control* internal yang rendah. Sebaliknya *locus of control* eksternal yang kuat cenderung menjadikan pekerja memiliki kepasrahan dalam menghadapi peristiwa cenderung memiliki kinerja rendah.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati membuktikan bahwa kinerja individu akan semakin baik dengan adanya *locus of control* pada karyawan. Dengan demikian dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

Ho : *locus of control* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₁ : *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

⁷⁴ *Ibid*, h. 64.

Stress kerja adalah suatu keadaan tertekan yang dialami seorang karyawan yang tertekan dengan pekerjaannya. Stress kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak positif maupun negatif bagi individu ataupun perusahaan. Stress kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Dalam keadaan tertentu stress kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, namun apabila tingkatan stress semakin tinggi akan berdampak menurunkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erdawati membuktikan bahwa karyawan yang bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dalam bekerja akan membuat karyawan semangat bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan cukup tinggi. Dengan demikian dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

Ho : stress kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂ : stress kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Locus Of Control* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam

Tingkat religiusitas akan menjadi identitas diri seseorang (*personality*). *Locus of control* akan menjadi faktor penting dalam menentukan perilaku dalam sikap kerja. Etika kerja Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits, orang-orang yang memiliki tingkat penghayatan religiusitas yang tinggi dalam sikap kerjanya apabila mendapat tekanan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri

seseorang tidak akan begitu mudah berpengaruh pada faktor *locus of control* dan stres kerja tetapi sebaliknya akan menjadikan tantangan bagi dirinya lebih maju dengan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

Ho : *locus of control* dan stres kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam perspektif etika kerja Islam.

H₃ : *locus of control* dan stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam perspektif etika kerja Islam.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Penelitian

Penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁷⁵

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah.⁷⁶ Penelitian lapangan dikerjakan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi atau lapangan penelitian yaitu yang berkenaan dengan pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perspektif etika kerja Islam (Studi di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung).

Menurut sifatnya penelitian ini bersifat *deskriptif* yaitu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Alfabeta : Bandung, 2013), h. 8.

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* – Edisi revisi, (Alfabeta : Bandung, 2014), h. 29.

yang diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.⁷⁷ Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk mengkaji dan mengukur nilai rata-rata dari variabel *locus of control*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha perspektif etika kerja Islam.

B. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data atau informasi dengan cara membaca, mengutip, dan menyusunnya berdasarkan data-data yang telah diperoleh. Dalam penulisan skripsi ini data yang peneliti peroleh berasal dari data primer dan skunder.

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁷⁸ Dalam penelitian ini penulis memperoleh data langsung dari responden atau objek penelitian. Sumber data ini diperoleh dari:

- a) Hasil wawancara dari objek penelitian kepada direktur pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung mengenai jumlah karyawan, jumlah nasabah, kinerja karyawan dan lain sebagainya.
- b) Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Kepada karyawan penulis ingin memperoleh data mengenai persepsi mereka mengenai *locus of*

⁷⁷ *Ibid*, h. 29.

⁷⁸ *Ibid*, h. 225.

control, stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

Beberapa data dokumentasi yang dibutuhkan dalam penyajian data penelitian, berupa gambaran umum tentang sejarah berdirinya objek penelitian, visi misi, jumlah karyawan, jumlah nasabah dan lain-lain.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁷⁹ Beberapa sumber data sekunder yang peneliti peroleh antara lain yaitu mengumpulkan data-data dari internet, jurnal dan buku-buku sebagai bahan pelengkap dalam penelitian ini. Diantaranya Manajemen Sumber Daya Manusia, Ekonomi SDM Dalam Perspektif Pembangunan, Manajemen Kinerja dan lain sebagainya.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan penulis untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian.⁸⁰ Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015), h. 93.

para responden untuk dijawab.⁸¹ Dalam penelitian ini, penulis memberikan kuesioner kepada karyawan di PT. BPRS Mitra Agro Usaha bandar Lampung.

Pengukuran kuesioner variabel independent (X) yaitu *locus of control* dan stres kerja serta variabel dependent (Y) kinerja karyawan, pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Dimana sub variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pada skala likert dilakukan dengan menghitung respon kesetujuan atau ketidak setujuan terhadap objek tertentu. Artinya pernyataan yang disusun peneliti memiliki kategori positif atau negatif.⁸² Jawaban dari setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Sementara untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b) Setuju (S) diberi skor 4
- c) Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3
- d) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

⁸¹ *Ibid*, h. 94.

⁸² Sugiyono, *Op. Cit*, h. 93.

2. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.⁸³ Dalam penelitian ini, penulis melakukan observasi langsung pada objek penelitian yaitu kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung untuk mendapatkan data mengenai keadaan perusahaan, kinerja karyawan, dan lain-lain.

3. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan.⁸⁴ Dalam penelitian ini, penulis melakukan interview bebas dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan. Penulis melakukan wawancara langsung dengan direktur dan karyawan pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung mengenai kinerja karyawan, jumlah karyawan, jumlah nasabah, dan lain sebagainya.

D. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Secara keseluruhan jumlah karyawan PT. BPRS Mitra Agro

⁸³ *Op. Cit.* h. 94.

⁸⁴ *Ibid.*

⁸⁵ *Ibid.*, h. 80.

Usaha Bandar Lampung berjumlah 10 orang,⁸⁶ demikian populasi dalam penelitian ini berjumlah 10 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁸⁷ Menurut Arikunto, “apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-10% atau 20-25% atau lebih”. Karena populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah seluruh populasi tersebut, dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi.⁸⁸ Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah seluruh populasi tersebut yakni 10 sampel.

E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah keseluruhan dan terkumpul, maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Analisis data ditarik sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.⁸⁹ Dalam menganalisa ini penulis menggunakan metode berfikir deduktif yakni penelitian yang mempunyai sifat umum menjadi khusus artinya penelitian ini harus diawali dengan adanya sebuah teori yang sudah ada tersebut.⁹⁰

⁸⁶ Wawancara dengan Mat Amin, Direktur Utama PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, (12 Mei 2016).

⁸⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), h. 174.

⁸⁸ *Ibid*, h. 13-135.

⁸⁹ V. Wiratna Sujarweni, *Op. Cit*, h.. 121.

⁹⁰ *Ibid*, h. 17.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel.⁹¹

Sebelum melakukan analisis data tersebut, maka penulis perlu melakukan sebuah pengujian pada instrumen pengumpulan data yang digunakan agar data yang diperoleh tersebut benar-benar andal dan dapat dipertanggung jawabkan. Alat uji analisis data menggunakan regresi linier berganda, alat uji ini bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yang akan dikenai prosedur analisis statistik regresi apakah menunjukkan hubungan linear atau tidak. Untuk keabsahan data maka sebelumnya data yang diperoleh dari lapangan akan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen.⁹² Uji validitas yang digunakan adalah pengujian validitas konstruk (*construct validity*). Menurut Sugiyono nilai r kritis yang diterapkan adalah sebesar 0.3, bila korelasi skor tiap item instrument dengan skor totalnya adalah kurang dari 0.3, butir instrument tersebut dinyatakan tidak

⁹¹ *Ibid*, h. 113.

⁹² Suharsini Arikunto, *Op. Cit*, h. 211.

memenuhi syarat validitas bentuk dan validitas isi atau dengan kata lain, butir tersebut dapat dieliminasi.⁹³

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap item pernyataan. Hasil r hitung dibandingkan dengan r kritis dengan tingkat signifikan 0.3 atau 30%, apabila hasil yang diperoleh r hitung $>$ r kritis maka instrument tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah bila suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.⁹⁴ Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\text{Alpha} > 0,60$ maka reliabel.⁹⁵

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $>$ 0,05 maka variabel berdistribusi

⁹³ Sugiyono, *Op. Cit*, h. 126.

⁹⁴ Suharsini Arikunto, *Op. Cit*, h. 221.

⁹⁵ V. Wiratna Sujarweni, *Op. Cit*, h. 110.

normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.⁹⁶

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.⁹⁷

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian

⁹⁶ *Ibid.* h. 225.

⁹⁷ *Ibid.* h. 226.

menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.⁹⁸

3. Model analisis data

Model analisis yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Regresi linier berganda terdiri dari satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.⁹⁹ Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut :¹⁰⁰

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X_1 : *Locus Of Control*

X_2 : Stres kerja

4. Pembahasan Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dilakukan uji f dan uji t dalam penelitian ini ditetapkan tingkat kepercayaan (*convidence interval*) = 95% ($\alpha = 5\%$).

a. Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ *Ibid.* h. 117.

¹⁰⁰ Sugiyono, *Op. Cit*, h. 192.

(X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).¹⁰¹ Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan hipotesis sebagai berikut :

1) H_a : Ada pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

H_o : Tidak ada pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

2) H_a : Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

H_o : Tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

Kesimpulan

Jika $Sig > 0,05$ maka H_o diterima

Jika $Sig < 0,05$ maka H_o ditolak

Atau dapat pula sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima (H_o ditolak) atau dengan kata lain masing-masing variabel *locus of control*, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima (H_a ditolak) atau dengan kata lain masing-masing variabel *locus of*

¹⁰¹ V. Wiratna Sujarweni, *Op. Cit*, h. 161.

control, dan stres kerja, tidak berpengaruh (signifikan) terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikansi (uji F)

Nilai statistik F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).¹⁰² Adapun untuk melakukan uji statistik tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Menemukan H_0 (Hipotesis nihil) dan H_a (Hipotesis alternatif)

H_0 : variabel bebas (independen) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen)

H_a : variabel bebas (independen) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen)

- 2) Menentukan nilai α , yang dalam hal ini nilai alpha adalah sebesar 0.05 atau 5% untuk melakukan uji nilai F ini, peneliti akan menggunakan SPSS *for windows* 17.0 dan pada uji ini H_0 akan tertolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi < 0.05 .

c. Uji Koefisien Determinansi (R^2)

¹⁰² *Ibid.* h. 162.

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.¹⁰³

¹⁰³ *Ibid*, h. 164.

BAB IV

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran PT. BPRS Mitra Agro Usaha

1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Mitra Agro Usaha

BPRS Mitra Agro Usaha merupakan konversi dari Bank Konvensional. BPRS Mitra Agro Usaha atau yang sering dikenal dengan BANK MAU adalah satu-satunya di Lampung yang menyandang Bank “MUALLAF” dari BPR Konvensional menjadi BPR Syariah. Beralihnya BPR Mitra Agro Usaha menjadi BPRS Mitra Agro Usaha secara khusus adalah mengisi peluang terhadap kebijakan yang membebaskan bank dalam menetapkan tingkat suku bunga. Keinginan masyarakat terhadap adanya BPR tanpa bunga mendapat angin segar dengan adanya Keputusan Gubernur Bank Indonesia nomor 15/81/KEP.GBI/DPG/2013 tanggal 23 juli 2013 tentang pemberian izin perubahan kegiatan usaha Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro Usaha. Pada tanggal 02 September 2013 mulailah BPRS Mitra Agro Usaha beroperasi dengan system atau prinsip syariah.

2. Dasar Hukum Berdirinya PT. BPRS Mitra Agro Usaha

- a. Persetujuan Prinsip Bank Indonesia No. 11/155/DKBU tanggal 02 Maret 2009.

- b. Penegasan Badan Hukum Perseroan dari Mentri Hukum dan Hak Azazi Manusia No. AHU-21384.AH.01.01.Tahun 2009 Tanggal 18 Mei 2009.
- c. Pemberian Izin Usaha dari Gubernur Bank Indonesia No. 12/17/KEP.GBI/DPG/2010 tanggal 09 Maret 2010.
- d. Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 15/81/KEP.GBI/DPG/2013 tanggal 23 Juli 20133 Tentang Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro Usaha.
- e. Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHA-11535.AH.01.02. tahun 2013 tentang Persetujuan Anggaran Dasar Perseroan.

3. Lokasi PT. BPRS Mitra Agro Usaha

PT. BPRS Mitra Agro Usaha bertempat di Jl. Hayan Wuruk No. 95 Sawah Lama, Tanjung Karang Timur Bandar Lampung 35125, Indonesia. Telp. +62 721 258489, Fax +62 721 258754.

4. Visi, Misi dan Moto PT. BPRS Mitra Agro Usaha

- a. Visi : Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) terkemuka dengan layanan financial sesuai kebutuhan nasabah.
- b. Misi : Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika serta pelayanan yang memuaskan.
- c. Moto : *“Kejar Kuantitas Utamakan Kualitas”*

5. Susunan Pemilik dan Pengurus PT. BPRS Mitra Agro Usaha

a. Susunan Pengurus PT. BPRS Mitra Agro Usaha:

1) Dewan Komisaris:

- a) Komisaris Utama : Ciknan Sawak
- b) Komisaris Anggota : Ir. H. M. Yusmaridh Etra

2) Dewan Direksi :

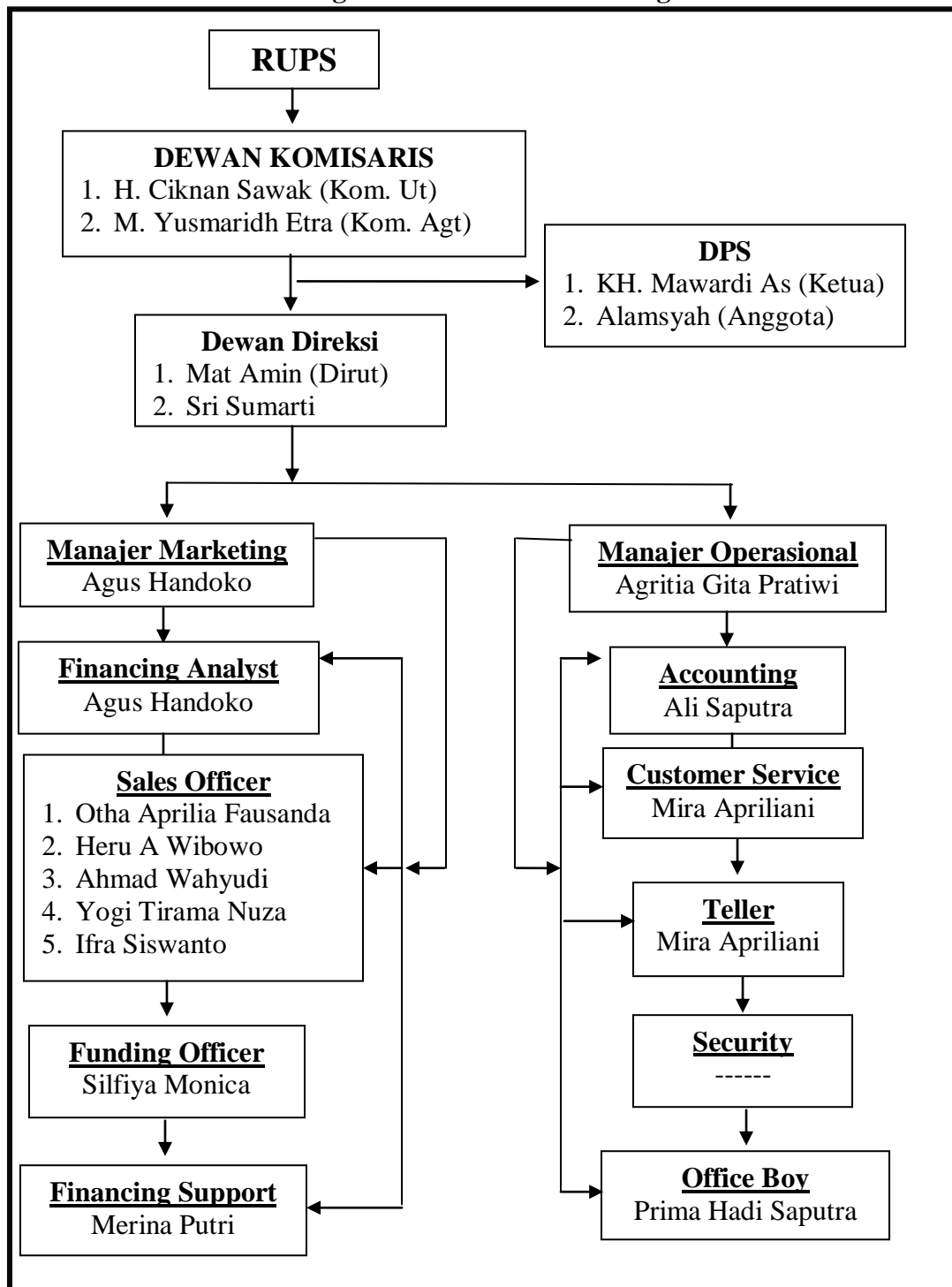
- a) Direktur Utama : Mat Amin, SE, Akt.
- b) Direktur : Sri Sumarti

3) Dewan Pengawas Syari'ah

- a) Ketua : Drs. KH Mawardi AS
- b) Anggota : Dr. Alamsyah

b. Struktur Organisasi tahun 2016

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT BPRS Mitra Agro Usaha



Sumber : Dokumentasi, PT. BPRS Mitra Agro Usaha tahun 2016

6. Prinsip Utama Operasional PT. BPRS Mitra Agro Usaha

Dalam melaksanakan usahanya BPRS Mitra Agro Usaha berpegang teguh pada prinsip utama sebagai berikut:

- a. Keimanan dan Takwa kepada Allah SWT, dengan menerapkan prinsip-prinsip syariah kedalam kehidupan manusia.
- b. Kebersamaan, yakni kesatuan pola pikir, visi dan misi semua elemen BPRS Mitra Agro Usaha untuk memperbaiki kondisi ekonomi dan sosial.
- c. Kekeluargaan, yakni mengelola, pengurus serta anggota, dibangun rasa kekeluargaan. Mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi.
- d. Profesionalisme, yaitu dibangunnya rasa semangat kerja yang tinggi, kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas dan semangat untuk terus belajar demi mencapai tingkat standar kerja yang sangat baik.

7. Usaha Yang Dijalankan PT. BPRS Mitra Agro Usaha

Maksud dan tujuan BPRS Mitra Agro Usaha adalah menjalankan usaha Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Usaha-usaha yang dijalankan oleh BPRS Mitra Agro Usaha adalah sebagai berikut:

- a. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka berdasarkan prinsip mudharabah, tabungan dan bentuk lainnya berdasarkan wadiah dan mudharabah.

- b. Memberikan pembiayaan dan melakukan pembinaan khususnya terhadap para pengusaha mikro, kecil, koperasi serta perseorangan maupun kelompok.
- c. Melakukan penyaluran dana.
- d. Melakukan kegiatan lain yang lazim dilakukan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sepanjang disetujui oleh Dewan Pengawas syariah.
- e. Melakukan kerjasama dengan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah lain, Bank Umum, dan Lembaga Keuangan Lainnya.
- f. Menjalankan usaha perbankan berdasarkan prinsip-prinsip Syariah dengan memperhatikan Fatwa Dewan Syariah Nasional.
- g. Menjalankan Usaha perbankan dan Usaha lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

8. Produk-Produk PT. BPRS Mitra Agro Usaha

- a. Tabungan MAU Syariah iB:

1) Tabungan MAU Syariah iB berakad Wadiah

Tabungan MAU Syariah iB berakad *wadiah* merupakan dana titipan nasabah yang dikelola secara amanah oleh BPRS Mitra Agro Usaha. BPRS Mitra Agro Usaha menerima tabungan bebas, dengan akad *wadiah* yang tidak menanggung resiko kerugian, serta bank akan memberikan kadar profit kepada penabung sejumlah tertentu dari bagi hasil yang diperoleh bank dalam pembiayaan pada nasabah, yang diperhitungkan tiap bulan.

Berikut ini adalah keuntungan yang di dapatkan saat menabung di BPRS Mitra Agro Usaha:

- a) Aman, karena terjamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS).
 - b) Bebas, yaitu bebas biaya administrasi bulanan.
 - c) Layanan, layanan yang diberi oleh BPRS Mitra Agro Usaha adalah dapat dengan jemput bola.
 - d) Mendapatkan bonus setiap akhir bulan.
- 2) Tabungan MAU Syariah iB berakad Mudharabah

Tabungan MAU Syariah iB berakad *Mudharabah*, merupakan investasi dana berdasarkan akad *mudharabah* dimana BPRS MAU bertindak sebagai (*mudharib*) dan nasabah bertindak sebagai pemilik dana (*shahibul mal*). Pada BPRS Mitra Agro Usaha pembagian keuntungan ditanyakan dalam bentuk nisbah yang disepakati.

3) Persyaratan Menabung di BPRS Mitra Agro Usaha:

- a) Untuk Perorangan:
 - (1) Fotokopi identitas yang masih berlaku
 - (2) Mengisi formulir aplikasi pembukuan rekening
 - (3) Setoran awal minimal Rp. 25.000,- (MAU Syariah iB) dan minimal Rp. 10.000,- (MAU Syariah iB)
 - (4) Setoran berikutnya minimal Rp. 10.000,- (MAU Syariah iB) dan minimal Rp. 5.000,- (NAU Syariah iB Cerdas).

b) Untuk Perusahaan

- (1) Fotokopi Akta Pendirian Perusahaan/ Anggaran Dasar, berikut AD perubahannya
- (2) Fotokopi SIUP, SITU, TDP dan NPWP
- (3) Mengisi formulir aplikasi pembukaan rekening
- (4) Setoran awal minimal Rp. 50.000,-.

b. Deposito MAU Syariah iB Mudharabah

Deposito MAU Syariah iB *Mudharabah* merupakan investasi dana berdasarkan akad *mudharabah* dimana BPRS MAU bertindak sebagai pengelola dana (*Mudharib*) dan nasabah sebagai pemilik dana (*Shahibul mal*). Penarikan dana oleh nasabah BPRS MAU hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan akad antara nasabah dan BPRS Mitra Agro Usaha.

1) Keuntungan yang didapat adalah:

- a) Aman, karenadijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan
- b) Bagi Hasil yang kompetitif
- c) Dapat dijadikan sebagai agunan pembiayaan
- d) Perpanjangan jangka waktu dapat dilakukan secara otomatis dan nisbah bagi hasil dapat disesuaikan dengan kesepakatan saat perpanjangan.

2) Persyaratan Deposito MAU Syariah iB

- a) Fotokopi identitas diri yang masih berlaku
- b) Mengisi formulir aplikasi pembukuan rekening
- c) Setoran minimal Rp. 100.000,-.

c. Pembiayaan MAU Syariah iB

1) Pembiayaan MAU Syariah iB Murabahah

Pembiayaan MAU Syariah iB *Murabahah* merupakan bentuk pembiayaan berakad *Murabahah*, dimana BPRS Mitra Agro Usaha menyediakan pembiayaan untuk pembelian bahan baku atau modal kerja lainnya yang dibutuhkan nasabah, yang akan dibayar kembali oleh nasabah sebesar harga jual bank (harga beli bank + keuntungan pada saat jatuh tempo).

2) Pembiayaan MAU Syariah iB Multijasa

Pembiayaan MAU Syariah iB *Multijasa* adalah pembiayaan dengan menggunakan akad *Ijarah* atau *Kafalah*, dimana BPRS Mitra Agro Usaha memberikan pembiayaan kepada nasabah dalam rangka memperoleh manfaat atas suatu jasa. Pembiayaan *multijasa* diperuntukan untuk biaya pendidikan dan kesehatan.

B. Gambaran Umum Responden

Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 10 orang yang merupakan jumlah populasi dari karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung selama seminggu dari tanggal 10 – 17 Oktober 2016. Karakteristik responden diperoleh dari data responden yang berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	4	40,0%
Perempuan	6	60,0%
Jumlah	10	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan pada table 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah perempuan sebanyak 6 responden (60,0%), dan responden laki-laki sebanyak 4 responden (40,0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung adalah wanita.

2. Usia

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentasi
20-30 tahun	7	70,0%
30-40 tahun	1	10,0%
>40 tahun	2	20,0%
Jumlah	10	100,0%

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terkumpul berdasarkan usianya adalah 20-30 tahun sebanyak 7 responden (70,0%), usia 30-40 tahun sebanyak 1 responden (10,0%), dan >40 tahun sebanyak 2 responden (20,0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung adalah berusia 20-30 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	4	40,0%
Diploma	3	30,0%
S1	2	20,0%
S2	1	10,0%
Jumlah	10	100,0%

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan pada table 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terkumpul berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMA sebanyak 4 responden (40,0%), Diploma sebanyak 3 responden (30,0%), S1 sebanyak 2 responden (20,0%), dan S2 sebanyak 1 responden (10,0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung merupakan SMA.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
3-6 bulan	3	30,0%
1-2 Tahun	1	10,0%
>2 tahun	6	60,0%
Jumlah	10	100,0%

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terkumpul berdasarkan lama bekerja adalah 3-6 bulan sebanyak 3 responden (30,0%), 1-2 tahun sebanyak 1 responden (10,0%), dan >2 tahun sebanyak 6 responden (60,0%). Hal ini

menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. BPRS

Mitra Agro Usaha Bandar Lampung bekerja selama >2 tahun.

C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Distribusi jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner analisis pengaruh *locus of control* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

1. *Locus Of Control* (X1)

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban *Locus Of Control*

No	Item	Jawaban											
		SS		S		RR		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P1	2	20,0	3	30,0	2	20,0	3	30,0	0	0,0	10	100
2	P2	4	40,0	4	40,0	1	10,0	1	10,0	0	0,0	10	100
3	P3	3	30,0	4	40,0	1	10,0	2	20,0	0	0,0	10	100
4	P4	1	10,0	0	0,0	6	60,0	3	30,0	0	0,0	10	100
5	P5	3	30,0	3	30,0	3	30,0	0	0,0	1	10,0	10	100
6	P6	1	10,0	3	30,0	3	30,0	2	20,0	1	10,0	10	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan data pada tabel diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Dimana hasil jawaban setuju terdapat pada item 2. Item 2 yaitu seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat tergantung pada kemampuan bukan berkaitan dengan keberuntungan, dengan persentase 40% atau 4 responden. Sedangkan hasil jawaban setuju terdapat pada item 2 dengan persentase 40% atau responden, dan item 3 yaitu keberhasilan selalu diperoleh karena telah direncanakan dengan matang, dengan persentase 40% atau 4 responden. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebuah keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dicapai

karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung diperoleh karena adanya kemampuan dan perencanaan yang matang.

2. Stres Kerja (X2)

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Stres Kerja

No	Item	Jawaban											
		SS		S		RR		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P7	1	10,0	4	40,0	3	30,0	2	20,0	0	0,0	10	100
2	P8	2	20,0	4	40,0	3	30,0	1	10,0	0	0,0	10	100
3	P9	0	0,0	5	50,0	2	20,0	3	30,0	0	0,0	10	100
4	P10	0	0,0	2	20,0	4	40,0	4	40,0	0	0,0	10	100
5	P11	1	10,0	3	30,0	2	20,0	4	40,0	0	0,0	10	100
6	P12	2	20,0	6	60,0	2	20,0	0	0,0	0	0,0	10	100
7	P13	0	0,0	3	30,0	3	30,0	3	30,0	1	10,0	10	100
8	P14	0	0,0	1	10,0	3	30,0	6	60,0	0	0,0	10	100
9	P15	4	40,0	4	40,0	1	10,0	1	10,0	0	0,0	10	100
10	P16	0	0,0	5	50,0	2	20,0	3	30,0	0	0,0	10	100
11	P17	0	0,0	1	10,0	8	80,0	1	10,0	0	0,0	10	100
12	P18	3	30,0	3	30,0	2	20,0	2	20,0	0	0,0	10	100
13	P19	1	10,0	3	30,0	3	30,0	2	20,0	1	10,0	10	100
14	P20	0	0,0	7	70,0	1	10,0	2	20,0	0	0,0	10	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban ragu-ragu. Bagaimana hasil terbanyak ragu-ragu terdapat pada item 11 yaitu penilaian atau evaluasi staff yang tidak sebanding membuat saya merasa kecewa, dengan persentase 80% atau 8 responden. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung menyatakan puas terhadap penilaian staff.

3. Kinerja (Y)

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Kinerja

No	Item	Jawaban											
		SS		S		RR		TS		ST		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P21	0	0,0	1	40,0	0	0,0	8	80,0	1	10,0	10	100,0
2	P22	3	30,0	4	40,0	1	10,0	2	20,0	0	0,0	10	100,0
3	P23	4	40,0	4	40,0	1	10,0	1	10,0	0	0,0	10	100,0
4	P24	1	10,0	0	0,0	6	60,0	3	30,0	0	0,0	10	100,0
5	P25	0	0,0	5	50,0	2	20,0	3	30,0	0	0,0	10	100,0

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan data pada tabel di atas, sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju. Dimana hasil terbanyak tidak setuju terdapat pada item 1 yaitu karyawan tidak bisa meningkatkan mutu hasil kerja di perusahaan, dengan persentase sebanyak 80% atau 8 responden. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dapat meningkatkan mutu hasil kerja di perusahaan.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk penelitian ini diterapkan 0,30. Jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah 10 responden dan tingkat signifikansi 0.30 (30%). Apabila hasil

korelasi di bawah 0.30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus dibuang.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas *Locus Of Control*

Item	r hitung	r kritis	Keterangan
P1	0.503	0.30	Valid
P2	0.806	0.30	Valid
P3	0.498	0.30	Valid
P4	0.657	0.30	Valid
P5	0.528	0.30	Valid
P6	0.632	0.30	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan *locus of control* dalam kuesioner mempunyai nilai r hitung > r kritis 0.30, maka pernyataan tersebut valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item	r hitung	r kritis	Keterangan
P7	0.611	0.30	Valid
P8	0.563	0.30	Valid
P9	0.930	0.30	Valid
P10	0.560	0.30	Valid
P11	0.846	0.30	Valid
P12	0.490	0.30	Valid
P13	0.428	0.30	Valid
P14	0.603	0.30	Valid
P15	0.806	0.30	Valid
P16	0.930	0.30	Valid
P17	0.519	0.30	Valid
P18	0.506	0.30	Valid
P19	0.632	0.30	Valid
P20	0.486	0.30	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan stres kerja dalam kuesioner mempunyai nilai r hitung > r kritis 0.30, maka pernyataan tersebut valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r kritis	Keterangan
P21	0.519	0.30	Valid
P22	0.98	0.30	Valid
P23	0.806	0.30	Valid
P24	0.657	0.30	Valid
P25	0.930	0.30	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa seluruh item pernyataan kinerja karyawan dalam keusioner mempunyai nilai r hitung $>$ r kritis 0.30, maka pernyataan tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisiten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki *Cronbach Alpha* >0.60 .¹⁰⁴ Perhitungan nilai koefisien untuk instrumen penelitian yang digunakan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas *Locus Of Control*

Item	Cronbach Alpha	Minimal Cronbach Alpha	Keterangan
P1	0.946	0.60	Reliabel
P2	0.942	0.60	Reliabel
P3	0.946	0.60	Reliabel
P4	0.944	0.60	Reliabel
P5	0.946	0.60	Reliabel
P6	0.945	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016

¹⁰⁴ *Ibid*, h. 169.

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item pernyataan dalam kuesioner *locus of control* mempunyai *Cronbach Alpha* >0.60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

tem	Cronbanch AlphaS	Minimal Cronbanch Alpha	Keterangan
P7	0.945	0.60	Reliabel
P8	0.945	0.60	Reliabel
P9	0.941	0.60	Reliabel
P10	0.945	0.60	Reliabel
P11	0.942	0.60	Reliabel
P12	0.946	0.60	Reliabel
P13	0.947	0.60	Reliabel
P14	0.945	0.60	Reliabel
P15	0.942	0.60	Reliabel
P16	0.941	0.60	Reliabel
P17	0.946	0.60	Reliabel
P18	0.946	0.60	Reliabel
P19	0.945	0.60	Reliabel
P20	0.946	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan dalam kuesioner stress kerja mempunyai *Cronbach Alpha* >0.60, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

tem	Cronbach Alpha	Minimal Cronbach Alpha	Keterangan
P21	0.946	0.60	Reliabel
P22	0.946	0.60	Reliabel
P23	0.942	0.60	Reliabel
P24	0.944	0.60	Reliabel
P25	0.941	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan dalam kuesioner kinerja karyawan mempunyai *Cronbach Alpha* >0.60, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik digunakan adalah data yang memiliki distribusi normal.¹⁰⁵ Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normalitas Kolmogroff-Smirnov dengan alat ukur SPSS 17.0 sebagai berikut:

¹⁰⁵ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015), h. 52.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas *Locus Of Control*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		locus of control
N		10
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	21.00
	Std. Deviation	4.570
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.359
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena tingkat signifikannya sebesar >0.05 yaitu sebesar 0.359, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Stres Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		stres kerja
N		10
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	45.20
	Std. Deviation	9.053
Most Extreme Differences	Absolute	.187
	Positive	.187
	Negative	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		.591
Asymp. Sig. (2-tailed)		.876

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena tingkat signifikan sebesar >0.05 yaitu sebesar 0.591, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas Kinerja Karyawan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja
N		10
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	16.10
	Std. Deviation	3.479
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.098
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.323
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena tingkat signifikannya sebesar >0.05 yaitu sebesar 0.323, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas.¹⁰⁶ Multikolinearitas data dapat dilihat dari *Tolerance value* atau *variance inflation faktor*. Jika VIF yang dihasilkan $>0,1$ atau nilai

¹⁰⁶ *Ibid.* h.227.

VIF atau lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.¹⁰⁷

Hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.178	2.227		-.080	.939		
locus of control	.487	.161	.640	3.023	.019	.342	2.922
stres kerja	.134	.081	.348	1.643	.144	.342	2.922

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

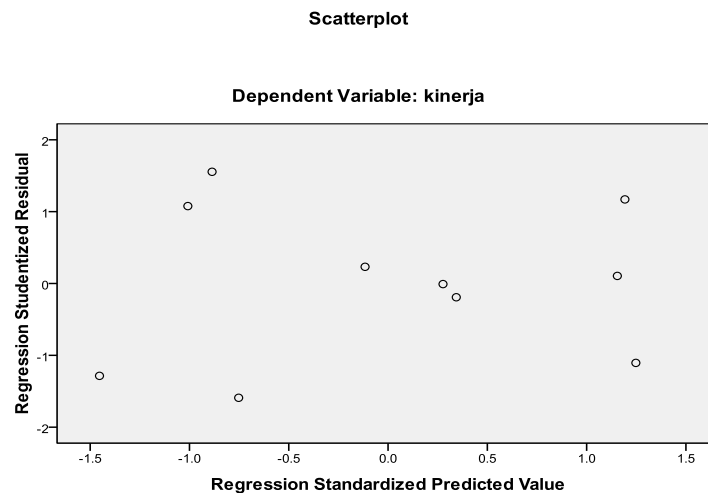
Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terjadi multikolinearitas karena nilai Tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00 yakni sebesar 2,922.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan kemudian melebar kembali, penyebaran titik-titik

data tidak berpola. Berdasarkan output SPSS diperoleh chart sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan chart di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar ke atas dan di bawah 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Hepotesis

a. Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas atau variabel independen. terhadap variabel dependen. Regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.178	2.227		-.080	.939
locus of control	.487	.161	.640	3.023	.019
stres kerja	.134	.081	.348	1.643	.144

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan mengenai hubungan antara variabel *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja dimana $a = (-0.178)$. maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.178 + 0.487X_1 + 0.134X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi menunjukan bahwa variabel *locus of control* (X_1) mempunyai arah regresi positif dengan kinerja karyawan yaitu $b_1 = 0,487$ yang berarti apabila *locus of control* mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 48,7% dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien bernilai berarti terjadi hubungan positif antara *locus of control* dan kinerja. Semakin tinggi *locus of control* seorang karyawan, maka preferensi kinerja akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *locus of control* seorang karyawan maka preferensi kinerja semakin berkurang.

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X_2) juga mempunyai arah regresi positif dengan kinerja karyawan yaitu $b_2 = 0,134$ yang berarti apabila stress kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 13,4% dengan asumsi variabel yang lain. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara stress kerja dan kinerja. Semakin rendah stress kerja seorang karyawan, maka preferensi kinerja akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi stress kerja maka preferensi kinerja semakin berkurang.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini untuk menguji pengaruh *locus of control* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung) secara simultan. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan bantuan SPSS 17,0. Untuk menguji secara simultan dilakukan analisis masing-masing koefisien regresi. Hasil analisis regresi berganda simultan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji F(Simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97.194	2	48.597	29.062	.000 ^a
Residual	11.706	7	1.672		
Total	108.900	9			

a. Predictors: (Constant), stres kerja, locus of control

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterimadan H_a ditolak.

Atau

- 1) Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 7$ maka tabel didapat $F(2;7) = 4,737$. Dalam perhitungan diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $29,062 > 4,737$ sehingga H_0 ditolak. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah $0,000$ yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga menolak H_0 yang berarti hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung).

c. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk menentukan analisis pengaruh apakah *locus of control* dan stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung), yang dapat dilihat dari besarnya *t* hitung terhadap *t* tabel dengan uji 2 sisi. Dalam penelitian ini diketahui $n = 10$ pada tingkat signifikansi 5%. Pada tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) dengan menggunakan uji 2 sisi diperoleh nilai *t* tabel ($9;0,025$) sebesar 2,262 sedangkan *t* hitung dari independent adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.178	2.227		-.080	.939		
locus of control	.487	.161	.640	3.023	.019	.342	2.922
stres kerja	.134	.081	.348	1.643	.144	.342	2.922

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Pengujian *t* test menggunakan uji dua sisi

- 1) Jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima.
- 2) Jika $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak.

Atau

- 1) Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil perhitungan regresi linear di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = -0,178 + 0,487 X_1 + 0,134 + e$$

Dari persamaan di atas tersebut dapat dijelaskan:

a) H1 menyatakan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan analisis data pengujian H1 menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,023. Probabilitas kesalahan sebesar $0,019 < 0,05$. Dengan demikian t hitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan (studi pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung). Pernyataan H1 diterima. Pengaruhnya positif sebesar 0,487 artinya jika *locus of control* semakin tinggi maka kinerja semakin tinggi juga. Pernyataan H_0 ditolak

b) H2 menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan analisis data pengujian H2 menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,643. Probabilitas kesalahan sebesar $0,144 > 0,05$. Dengan demikian t hitung berada pada daerah H_0 diterima dan H_a ditolak maka angka tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan yang artinya tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung). Pernyataan H2 ditolak.

d. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.945 ^a	.893	.862	1.293	1.006

a. Predictors: (Constant), stres kerja, locus of control

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat terlihat dari adjusted R Square sebesar 0,862 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (studi pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung) dipengaruhi oleh 2 variabel yaitu *locus of control* dan stres kerja sebesar 89,3% sisanya 10,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

a. Pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

1) Uji t (Parsial)

a) Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori Rotter yang mengatakan bahwa *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apabila merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi pada dirinya.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,023 dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,019

$< 0,05$. Dengan demikian t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki karyawan ternyata dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Maka dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki *locus of control* baik internal maupun eksternal dapat menciptakan kondisi kerja yang kompetitif dan berupaya agar selalu mampu menghadapi permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Wuryaningsih dan Rini (2013) yang menyatakan bahwa dengan adanya *locus of control* pada karyawan maka kinerja individu akan semakin baik.

b) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,643 dengan probabilitas kesalahan sebesar $0,1 > 0,05$. Dengan demikian t_{hitung} berada pada H_0 diterima dan H_a ditolak dan dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Stres kerja sangat berhubungan erat dengan variabel sebelumnya yaitu *locus of control*, pada variabel *locus of control* memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan sehingga dengan adanya *locus of control* yang semakin tinggi membuat karyawan semangat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan atau stres dalam bekerja. Hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian terdahulu dari Erdawati (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat.

2) Uji F (Simultan)

Secara simultan variabel bebas *locus of control* dan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa *locus of control* dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu dari Erdawati (2014) yang menyatakan bahwa variabel *locus of control* dan stres kerja pegawai secara

bersama-sama mampu menjelaskan secara signifikan variabel kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat.

3) Uji R (Koefisien Diterminasi)

Hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat terlihat dari adjusted R Square sebesar 0,893 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (studi pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung) dipengaruhi oleh 2 variabel yaitu *locus of control* dan stres kerja sebesar 89,3% sisanya 10,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

b. Analisis Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam

Manajemen mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan terutama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut, seorang karyawan harus memastikan bahwa aspek dalam melaksanakan tugasnya sebagai karyawan atau dalam bekerja harus sesuai dengan tuntunan al-Quran dan as-Sunah. Tidak hanya bagi karyawan, seorang pemimpin pun harus memiliki *locus of control* pada dirinya dalam melakukan pekerjaannya guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Hal ini menuntut seorang karyawan harus memiliki *locus of control* pada dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil observasi pada PT BPRS Mitra Agro usaha Bandar Lampung,

karyawan yang bekerja memiliki *locus of control* dalam melaksanakan tugas yakni dengan meyakini bahwa segala peristiwa yang terjadi dalam hidupnya dikendalikan dirinya sendiri atau dikendalikan dari luar dirinya seperti percaya pada nasib dan keberuntungan. Dengan adanya keyakinan tersebut seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam Islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting karena keyakinan akan membuat seseorang mampu mengarahkan tindakan dalam berperilaku.

Seorang muslim haruslah bersikap optimis terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugasnya, karena hal tersebut merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mengontrol tentang kewajiban untuk berusaha untuk setiap orang yang ingin maju dan berhasil, sebagaimana firman Allah dalam Q.S Ar-ra'ad {13}:11.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ
 إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
 بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada

yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S. Ar-ra’d {13}:11)

Berdasarkan ayat tersebut kita dapat menarik kesimpulan bahwasannya manusia harus senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk meraih tujuan yang ingin dicapainya. Karena hasil yang akan dicapainya tergantung dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap optimis dan selalu membentuk diri kita agar berusaha untuk mengkoreksi diri.

Allah SWT telah menjajikan kepada hamba-Nya bahwa segala usaha yang telah dilakukannya akan mendapatkan hasil yang diharapkan apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Untuk itu sifat optimis agar tidak pantang menyerah dalam berusaha harus kita terapkan Allah berfirman dalam Al-Qur’an surat An-Najm ayat 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءُ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya). Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna. (Q.S An-Najm{53}:39-41)

Seseorang yang memiliki orientasi *locus of control* internal terdorong untuk berpikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilakunya. Mereka meyakini bahwa segala

permasalahan yang terjadi dalam hidupnya, dalam bentuk cobaan, rintangan dan hambatan yang di hadapinya sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pribadi. Dan mereka tidak menilainya sebagai beban, bahkan mereka meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hamba-Nya melebihi kemampuannya. Sebagaimana firman-Nya dalam surat Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا
 تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا
 وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ
 مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ



Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir." (Q.S Al-Baqarah {2}:286)

Sebaliknya orang yang memiliki orientasi *locus of control* eksternal cenderung mempunyai sikap pesimis yang membuatnya

putus asa dalam menghadapi permasalahan hidup. Ia merasa bimbang saat membuat keputusan pribadi, terkadang kebingungan itu menjadi sebuah kekhawatiran yang mendalam dan membentuk karakter seseorang menjadi tidak percaya akan kemampuan diri sendiri dan cenderung tidak bertanggung jawab terhadap kegagalan. Sehingga mudah menyalahkan sebab diluar dirinya sebagai sumber dari kegagalannya.

Allah SWT melarang hamba-Nya untuk bersikap putus asa (pesimis), karena sikap berputus asa bukanlah ciri hati seorang mukmin akan tetapi lebih dekat dengan hatinya orang kafir. Sebagaimana firman-Nya dalam surat Yusuf ayat 87:

يَبْنَىٰٓ اَذْهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِّنْ يُوسُفَٓ وَآخِيْهِ وَلَا تَأْيَسُّوْا مِّنْ
رَّوْحِ اللّٰهِ ۚ اِنَّهٗٓ لَا يَأْيَسُ مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْكٰفِرُوْنَ



Artinya: “Hai anak-anakku, Pergilah kamu, Maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”. (Q.S Yusuf {12}:87)

Allah juga berfirman dalam surat Al-Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوْا وَلَا تَحْزَنُوْا وَاَنْتُمْ اَلْاَعْلَوْنَ اِنْ كُنْتُمْ مُّؤْمِنِيْنَ



Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.” (Q.S Al-Imran {3}:139).

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia yang beriman adalah mahluk yang paling tinggi derajatnya, oleh karena itu Allah melarang manusia menjadi seorang yang lemah, mudah putus asa. Keimanan dapat memberikan kekuatan bagi setiap orang, sehingga menjadikannya tahan menghadapi ujian dalam hidup dan mapu menerima keadaan dirinya dengan apa adanya. Dan dirinya akan terhindar dari sikap pesimis dan mudah putus asa.

Dalam surat Al-Fushshilat ayat 49, Allah SWT menegaskan dalam firman-Nya

لَا يَسْتَمُ الْإِنْسَانُ مِنْ دُعَاءِ الْخَيْرِ وَإِنْ مَسَّهُ الشَّرُّ فَيَئُوسٌ قَنُوطٌ ﴿٤٩﴾

Artinya: “Manusia tidak jemu memohon kebaikan, dan jika mereka ditimpa malapetaka Dia menjadi putus asa lagi putus harapan.” (Q.S Al-Fushshilat {41}:49).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia ingin selalu mengharapkan kebaikan terjadi di dalam kehidupan mereka. Ketika cobaan terjadi watak manusia akan mudah putus asa, dengan ujian yang diberikan Allah SWT. Sesungguhnya keberhasilan dalam hidup seseorang akan terwujud jika kita mempunyai keyakinan bahwa keberhasilan tersebut akan datang dengan cara berfikir positif, optimis, tidak mudah menyerah dan selalu berusaha.

Stres merupakan suatu keadaan yang dialami individu yang mengalami ketegangan dipengaruhi emosi proses pikiran dan kondisi seseorang itu sendiri. Efek yang ditimbulkan oleh stress

adalah membuat seseorang mudah marah, putus asa, dan perbuatan negatif lainnya.

Berdasarkan hasil observasi pada PT.BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang diakibatkan karena adanya *double job* oleh karyawan tidak memberikan dampak terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai karyawan. Hal tersebut dikarenakan adanya *locus of control* yang tinggi pada diri karyawan kemudian didukung pula oleh berbagai kegiatan yang memperkuat keimanan para karyawannya misalnya dengan diawali berdo'a bersama di pagi hari sebelum menjalankan tugas dan pengajian pagi yang berisikan kajian rohani pengantar kerja yang membangkitkan rasa semangat dalam mencapai kinerja terbaik.

Kinerja merupakan hasil pencapaian nyata oleh individu dengan mengerjakan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan orientasi yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah tolak ukur keberhasilan bagi seseorang agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. *Locus of control* adalah variabel yang pasti terdapat dalam diri setiap individu yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang. *Locus of control* dapat memberikan pengaruh negative ketika seorang individu memiliki *eksternal locus of control*.

Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlahnya kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara mendapatkan dan penggunaan hartanya karena aturan halal dan haram. Selain itu Etika Kerja Islam merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, tetapi sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah sangat luhur. Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM) melalui etika kerja islami yang memiliki pengertian yaitu suatu karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Sehingga tindakan yang dinilai Etika Islam adalah berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan ajaran Syari'at Islam yaitu Qur'an dan Hadist. Indikator etika kerja yang dilakukan Rasullulah SAW dan hasil wawancara pada direktur utama PT BPRS Mitra Agro Usaha yaitu sebagai berikut:

1. Bekerja Sampai Tuntas

Untuk dapat berhasil dalam bekerja, maka pekerjaan harus diselesaikan dengan baik atau tuntas. Bekerja dengan tuntas dapat diartikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan

dengan hasil yang sangat memuaskan, proses kerjanya juga baik, dan semuanya dapat dilakukan apabila semua proses pekerjaan direncanakan dengan baik, dan dilaksanakan dengan baik dengan dukungan pengetahuan, ketrampilan dan sikap ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagai umat Islam dalam bekerja harus rapi, bekerja rapi menuntut profesionalitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Mat Amin karyawan pada PT BPRS Mitra Agro Usaha sudah bekerja dengan tuntas terlihat dari laporan keuangan triwulan yang dipublikasikan menunjukkan perkembangan yang cukup cepat untuk lembaga keuangan yang tergolong masih baru tersebut. Maksimal dalam bekerja yang dimaksudkan adalah mulai dari kedisiplinan karyawan dalam masuk kerja dan melaksanakan tugas yang diberikan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Para karyawan sudah bekerja dengan maksimal sesuai dengan SOP perusahaan yang berlaku. Hal tersebut dikarenakan karyawan selalu berangkat kerja tepat waktu dan melaksanakan tugasnya dengan baik dan mempersiapkan segala keperluan bekerja sebelum berangkat sehingga tidak terjadi kesalahan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al mulk (67) ayat 2:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ

الْعَزِيزُ الْغَفُورُ ﴿٦٧﴾

Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.” (Q.S Al-Mulk {67}:2)

Amalan yang dimaksud adalah perbuatan baik dan buruk yang telah dikerjakan, termasuk ketika bekerja. Maka manakah diantara kalian yang sungguh-sungguh baik dan tuntas dalam melakukan suatu pekerjaan. Mereka yang bekerja dengan sungguh-sungguhlah yang akan mendapatkan pengampunan dari Allah SWT. Maka karyawan harus bekerja dengan profesional yaitu dengan bekerja sesuai dengan teknis dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Etika profesionalisme seorang muslim tidak hanya berkembang karena ada tuntutan realitas empirik masyarakat modern, terlebih dalam melakukan suatu karya atau pekerjaan. Seorang muslim ketika bekerja tidak hanya demi memenuhi kebutuhan hidupnya semata, melainkan karena faktor agama yang memberikan dorongan, dan hal tersebut merupakan salah satu bentuk pengabdian (ibadah) kepada Tuhannya.

2. Bekerja Dengan Jujur

Bekerja dengan jujur dapat diartikan bekerja untuk mencapai tujuan dengan tidak berbohong, tidak berhianat dan

dapat dipercaya dalam ucapan maupun perbuatan. Semua pekerjaan yang kita lakukan pasti akan dipertanggungjawabkan, maka pada dasarnya kita harus bekerja dengan baik dan jujur. Islam sangat menjunjung tinggi kejujuran, Islam sangat tidak menghendaki tindakan ketidakjujuran, dan ancaman tidak masuk surga. Oleh sebab itu, etos jujur ini harus terus dikembangkan mulai dari diri kita, keluarga teman dan tetangga serta masyarakat, dapat dimulai dengan tidak berdusta, tidak berkhianat, tidak mengingkari janji, tidak membual dan tidak menunda-nunda pekerjaan dan membayar pada hutang.

Kejujuran merupakan nikmat Allah SWT yang teragung setelah nikmat Islam, sekaligus penopang utama bagi berlangsungnya kehidupan dan Islam. Sedangkan sifat bohong merupakan ujian terbesar jika menimpa seseorang, karena kebohongan merupakan penyakit yang menggerogoti dan menghancurkan Islam. seseorang yang membiasakan berperilaku jujur niscaya dicatat di sisi Allah sebagai orang jujur. Dan sesungguhnya dusta itu menunjukkan kepada kemungkaran, sedangkan kemungkaran menjerumuskan ke neraka. Sungguh orang yang selalu berdusta akan dicatat sebagai pendusta sebab prilakunya selama di dunia. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl (16) : 105

إِنَّمَا يَفْتَرِي الْكَذِبَ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَأُولَٰئِكَ

هُمُ الْكَاذِبُونَ ﴿١٥٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya yang mengada-adakan kebohongan, hanyalah orang-orang yang tak beriman kepada ayat-ayat Allah, & mereka itulah orang-orang pendusta.”

Maka Allah mewajibkan pada orang-orang yang beriman untuk jujur karena kejujuran merupakan salah satu dari konsekuensi keimanan & juga menunjukkan bahwa berdusta merupakan tanda hatinya tak beriman kepada ayat-ayat Allah. Karenanya sangat wajar jika sifat dusta dijadikan salah satu tanda-tanda orang munafik, karena orang munafik adalah orang yang hatinya tak beriman walaupun lahiriahnya dia menampakkan keimanan kepada Allah. Sebagaimana hadits di bawah ini:

آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ: إِذَا حَدَّثَ كَذَبَ، وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ، وَإِذَا اتَّخَذَ خَانَ. (رواه البخاري ومسلم)

Artinya: “Tanda-tanda orang munafik ada tiga : Apabila berbicara, ia dusta; apabila berjanji, ia mengingkari; dan apabila diberi amanat, ia berkhianat. (HR. Bukhari Muslim).

Pada implikasinya untuk mengetahui karyawan pada PT BPRS Mitra Agro Usaha sudah bekerja dengan jujur, tidak dapat diketahui secara detail. Karena sifat jujur itu bergantung pada masing-masing sifat dari karyawan. Kejujuran karyawan dapat diketahui dengan menilai kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Kualitas kerja dapat terlihat dari proses bekerja. Yang pertama adalah kedisiplinan karyawan, karyawan tidak

diperbolehkan datang terlambat karena dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

3. Bekerja Dengan Kelompok

Bekerja dengan kelompok dapat diartikan bahwa melakukan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain atau beberapa orang lain. Telah dipahami bahwa Allah menciptakan manusia berbeda-beda, namun demikian satu sama lain dapat bekerjasama dalam rangka mencapai tujuannya. Pada saat ini dapat disadari bahwa setiap manusia mempunyai kemampuan yang terbatas baik dalam pengetahuan, ketrampilan dan tingkah lakunya. Kerja kelompok atau *team work* dalam era modern dapat dikelompokkan dalam 2 bagian yaitu kerjasama yang sukarela dan terpaksa. Pada kenyataannya kerjasama yang terpaksa ini kurang berhasil. Kerjasama yang sukarela umumnya relatif berhasil karena mempunyai semangat bersama, dan menimbulkan rasa cinta terhadap pekerjaan.

Kerjasama yang ada pada karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Sebab hasil tugas karyawan akan mempengaruhi hasil kerja secara keseluruhan. Apabila terdapat karyawan yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka dia akan mendapatkan teguran dan harus bekerja lebih keras agar dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Itu adalah sistem yang

berlaku di perusahaan sebagai suatu aplikasi dari pemberdayaan pada sumber daya manusia (SDM). Maka diharapkan setiap karyawan pada PT BPRS Mitra Agro Usaha bekerja dengan baik dan mampu mengikuti aturan kerja yang telah ditetapkan. Sebab dengan demikian mereka akan selalu bekerja sama dalam mewujudkan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Sebagaimana firman Allah SWT surat Al-maidah (5) ayat 2:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعْبِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا
 أَهْدَى وَلَا الْقَلْبِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنْ
 رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ
 قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا
 عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا
 اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi’ar-syi’ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu Telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum Karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. (Q.S Al-Maidah{5}:2)

Berdasarkan ayat tersebut, menjelaskan bahwa kerja sama dan tolong menolong itu sangat penting dalam kebaikan, dan kita juga dilarang melakukan kerja sama dan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Berbuat kebaikan akan membuat diri selalu bertakwa kepada Allah yang bertujuan untuk mengharapkan ridho dan pahala yang berlimpah. Menjauhi berbuat dosa dan pelanggaran misal tidak berperilaku jujur akan jauh lebih baik, sebab sesungguhnya siksa Allah sangat berat dan kita sebagai manusia tidak akan sanggup untuk menanggung siksa dari Allah SWT.

4. Bekerja Keras

Etika kerja bekerja keras dapat diartikan sebagai bekerja dengan penuh semangat atau penuh motivasi. Manusia merupakan ciptaan Allah yang sempurna manusia diberikan tubuh yang sempurna lengkap dengan indranya serta kemampuan berfikir. Oleh sebab itu sudah selayaknya umat Islam memacu diri untuk berbuat yang terbaik dalam hidupnya, dan bermanfaat di dunia dan bermakna di akhirat nanti. Allah menyuruh kita bekerja keras, apabila suatu urusan selesai maka kita harus melakukan urusan yang lain. Allah SWT berfirman dalam surat An-Najm (53) ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. (Q.S An-Najm {53}:39)

Berdasarkan ayat diatas menjelaskan bahwa manusia akan memperoleh hasil atas perbuatannya selama dimuka bumi, apabila mau bekerja keras maka ia akan memperoleh hasil yang diinginkannya karena telah mau berusaha untuk mewujudkannya. Namun jika hanya bermalas-malasan untuk bekerja maka ia tidak akan memperoleh apapun meskipun dengan sering meminta atau berdoa kepada Allah. Karena Allah akan mengabulkan keinginan hambanya jika mereka mau meminta atau berdo'a dan juga mau berusaha untuk mewujudkan keinginanya. Maka dalam hidup sangat memerlukan kerja keras untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sebagaimana hadits dibawah ini:

إِعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ
تَمُوتُ غَدًا رواه البيهقي

Artinya: “Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok pagi. (HR. Al Baihaqi)

Pada implikasinya tidak terdapat karyawan pada PT BPRS Mitra Agro Usaha yang kurang bertanggung jawab atas tugas yang diteloh diberikan. Tidak ada karyawan yang tidak disiplin dengan datang terlambat ketika datang untuk bekerja dan akibat terlambat tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Walaupun begitu jika dilihat secara keseluruhan para karyawan sudah bekerja keras. Ketika bekerja mulai datang

tepat waktu dan mampu melaksanakan tugas dengan baik. Hanya sedikit saja karyawan yang belum mampu bekerja dengan profesional akibat dari kurang semangat dan motivasinya dalam melakukan suatu perbuatan.

5. Bekerja Sebagai Bentuk Pelayanan

Bekerja sebagai bentuk pelayanan dapat diartikan dalam bekerja sebagai bentuk melayani kebutuhan orang lain. Bentuk kerja sebagai pelayanan juga lebih utama dibandingkan dengan orang yang hanya beribadah dan berdoa saja. Sesungguhnya orang yang dilayani ternyata tidak dipandang lebih baik dibandingkan dengan orang yang melayani, walaupun yang dilayani tersebut banyak berdzikir dan beribadah. Hal ini juga menunjukkan bahwa bekerja dalam rangka melayani tidaklah hina namun mulia. Nabi juga mengharamkan pelecehan atas pekerjaan tertentu, beliau mendidik sahabatnya bahwa kemuliaan terdapat pada pekerjaan dan kehinaan terdapat pada orang yang bersandar kepada orang lain. Beliau bersabda:

عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ فَيَأْتِيَ بِحُزْمَةِ الْخُطْبِ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَبِيعَهَا فَيَكْفَ اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ (رواه البخارومسلم)

Artinya: “Nabi bersabda: seseorang diantara kamu mengambil tali dan pergi ke gunung untuk mengambil kayu bakar lalu dipukulnya pada punggungnya dan selanjutnya dijual serta dengan cara ini ia bisa menghidukan dirinya, adalah lebih baik dari pada ia meminta-minta kepada manusia, baik manusia itu memberikan ataupun tidak memberikan.” (HR Bukhori)

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan sudah bekerja dengan maksimal sebagai bentuk pelayanan. Meskipun pada aplikasinya masih terdapat karyawan yang bekerja dengan semaunya sendiri. Bekerja sebagai bentuk pelayanan bagi karyawan yakni mampu melaksanakan tugas dengan baik dan berkualitas. Secara keseluruhan kinerja karyawan sudah bekerja mendekati kesempurnaan.

Sesuai dengan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung mempunyai nilai *locus of control* yang tinggi terutama pada *locus of control* internal sehingga para karyawan mempunyai semangat dan keyakinan yang tinggi sehingga dapat mengerjakan tugasnya secara maksimal tanpa adanya rasa tertekan atau stres dalam bekerja.

Dengan demikian kinerja karyawan PT BPRS Mitra Agro usaha sudah tergolong baik dengan prinsip-prinsip dalam etika kerja Islam yang tidak hanya diucapkan, tetapi juga dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari. Prinsip bekerja dalam etika kerja Islam tidak hanya bertumpu pada materi semata melainkan bekerja dimaksudkan sebagai wujud pengabdian seorang karyawan mengharap keridhaan Allah SWT, selalu menjaga nilai-nilai kebenaran dan menghindari dari perbuatan tercela.

Dalam Islam bekerja adalah kewajiban, tetapi hakikat bekerja adalah bagian dari ibadah, dilakukan dengan sungguh-sungguh, sempurna dalam kualitas kerja. Maka jika nilai-nilai dari etika kerja Islam ini bisa diterapkan pada setiap karyawan, maka mereka akan memiliki akhlak yang baik dalam bekerja dan itu akan berdampak positif bagi perusahaan. Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Karena sudah seharusnya umat Islam dapat berkembang dan meningkatkan kemajuan dengan mengembangkan produktivitas dengan didorong nilai-nilai agama.

Amal shaleh adalah aktifitas seorang muslim bermasyarakat didorong oleh motivasi iman. Islam menekankan pemeluknya dalam bekerja hendaknya melakukan dengan penuh kecermatan, dengan penuh gairah dan rajin, tidak bekerja seadanya. Produktivitas kerja seorang muslim dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberikan norma-norma dasar untuk membangun dan membina muamalahnya. Seorang muslim dituntut untuk menjadi orang yang bermoral amanah (jujur, adil, percaya diri, dan terpercaya), berilmu (profesional dalam bidangnya), cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perspektif etika kerja Islam, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Locus of control* dan stres kerja secara serempak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dengan nilai koefisien diterminasinya 89,3%, sisanya 10,7% dipengaruhi faktor lain seperti upah, motivasi, dukungan keluarga dan lain sebagainya. Variabel yang mempunyai pengaruh besar adalah *locus of control*. Berdasarkan pengujian pengaruh variabel independen secara parsial, *locus of control* merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Namun sebaliknya variabel stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.
2. Dalam perspektif etika kerja Islam, secara umum kinerja yang dilakukan karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam mencapai tujuan perusahaan berdasarkan indikator etika kerja Islam yakni bekerja dengan tuntas, jujur dapat bekerja dengan kelompok, bekerja keras dan bekerja sebagai bentuk pelayanan. Telah

dilakukan dengan baik oleh para karyawan. Sehingga, kinerja yang dilakukan telah sesuai dengan etika kerja Islam.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *locus of control* dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Oleh karena itu, bagi perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan secara berkala. Indikator variabel *locus of control* mempunyai pengaruh lebih dominan dibandingkan dengan variabel stres kerja, maka disarankan agar perusahaan dapat mempertahankan *locus of control* karyawan. Sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Meskipun demikian, perusahaan juga tetap harus memperhatikan faktor-faktor lain yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian yang dalam dan luas mengenai pemahaman pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan sampel yang lebih besar, metode analisis yang berbeda dan menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja dalam bekerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, Jakarta Rineka Cipta, 2014.

Fahmi, Irham, *Menejemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2010.

Fthoni, Abdurrahmat, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi Ke-2*, Yogyakarta : Bpfe, 2011.

Hariandja, Marihot Tua Effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengkopsasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo, 2007.

Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insane*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

K. Lubis, Suhrawardi, *Etika Profesi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

Madanasir Dan Khoirudin, Buku Daras : *Etika Bisnis Dalam Islam*, Bandar Lampung : Seksi Penerbitan Fakultas Syari'ah Iain Raden Intan Lampung, 2012.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya, 2011.

Muhammad Dan Alimin, *Etika & Perlindungan Konsumen Dalam Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Bpfe, 2004.

Mulyadi S, *Ekonomi SDM dalam Perspektif Pembangunan* , Jakarta: Pt. Rajawali Pers, 2012.

- P. Siagian, *Sondang Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cet Ke-19*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Patimah, Siti, *Manajemen Stress Perspektif Pendidikan Islam*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Rivai, Vaithzal, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik Edisi 2 Cet-Ke 5*, Jakarta: Raawali Pers, 2013.
- Robbins, Dan Judge, *Organizational Behavior Edisi 15*, Amerika: Pearson Education, 2013.
- S. Harahap, Sofyan, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinekerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Srijianti, Purwanto S.K Dan Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern Edisi 2*, Yogyakarta : Graham Ilmu, 2016.
- Srijanti, Mulyadi. *Ekonomi Sumber Manusia Dalam Perspektif Pembangunan Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D Cet Ke-19*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sujarweni, V. Wiratna, *Metodelogi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

Jurnal Dan Tesis

Adab, Farisul, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan produktivitas omi Syariah Equilibrium, Vol. 3 No. 1, Juni 2015.

Erdawati, “Pengaruh *Locus Of Control* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Pesaman Barat”, E-Jurnal Apresiasi Ekonomi Vol. 3, No. 1, Januari, 2015.

Hamdiah Dkk, “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang”, Jurnal Of Management Vol. 2 No. 2, Maret 2016.

Hamzah Nur, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pritama Mulya Jaya (Pmj)”. E-Jurnal Apresiasi Ekonmi Vol. 3 No. 2, Mei, 2015.

Ida Dan Cinthia Yohana Dwinta, “ Pengaruh *Locus Of Control*, *Financial Knowledge*, dn *Income* Terhadap *Financial Management Behavior*”, Jurnal Bisnis Dan Akutansi Vol. 12, No. 3, Desember, 2010.

Indriani, Weni, Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen, Jurnal El-Idare, Vol. 1 No. 2, Desember 2015.

Karini Dan Alipour, “Reduce Job Stress In Organization, *Role Of Locus Of Control*”, *International Journal Of Bussines And Social Science* Volume 2 , No. 18, 2011.

Kuswati, Rini, Dan Wuryaningsih DI, “Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan”, Publikasi Ilmiah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2013.

Nurmatias, Faizal, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqu Fiddin Dumai”, Jurnal Tamiddin Ummah Vol. 1 No. 1, Oktober, 2015.

Ridwan, “Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan *Locus Of Control* Dengan Kinerja Karyawan”, Jurnal Trikonomika Volume 12, No. 1 Fakultas Ekonomi Tadulako, Pali, 2013.

Sundoro, Kenny Dan Gusti Ayu Manuati Dewi, “Pengaruh Stress Kerja Pada Variabel Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control Sebagai Variable Pemoderasi”, Jurnal Manajemen, Strtegi Bisnis Dan Wirausahaan Vol. 10, No. 2, Agustus 2016.

Wahyuni, Sri, “ Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Organisasi”, Jurnal Acid, Agustus 2015.

Wiriani, Wayan, “Efek Moderasi Locus Of Control Pada Hubungan Pelatihan Dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Bandung”, Tesis Program Paska Sarjana Universitas Udayana, Denpasar, 2011.

Melalui Website :

[Http://Kbbi.Web.Id/Analisis](http://Kbbi.Web.Id/Analisis) (Di Aks a 14-02-2016)

[Http://Kbbi.Web.Id/Analisis](http://Kbbi.Web.Id/Analisis) (Di Akses Pada 14-02-2016)

[Http://Kbbi.Web.Id/Pengaruh](http://Kbbi.Web.Id/Pengaruh) (Di Akses Pada 14-02-2016)

Lampiran 1: Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan P.T BPRS Mitra Agro Usaha
Di tempat

Dalam rangka menyelesaikan skripsi penelitian pada program Strata Satu (S1) Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, peneliti diwajibkan untuk melakukan penelitian. Dikarenakan penelitian tersebut sedang peneliti lakukan, maka dengan hormat peneliti memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian yang sedang peneliti lakukan dengan memberikan jawaban kuesioner, dan diharapkan kepada responden untuk memberikan jawaban sejujur-jujurnya dan sesuai dengan yang dirasakan saat ini. Selain itu jawaban yang responden berikan, peneliti menjamin kerahasiaannya dan tidak membawa konsekuensi yang merugikan apapun.

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan P.T BPRS Mitra Agro Usaha, selanjutnya akan dianalisis berdasarkan perspektif etika kerja Islam.

Atas kesediaan dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Peneliti

Nur Fitri Ani

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin :
a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia saat ini : (Pilih salah satu dibawah ini)
a. 20 – 30tahun b. 30 – 40tahun c. >40 tahun
4. Pendidikan Terakhir: (Pilih salah satu dibawah ini)
a. SD d. Diploma
b. SMP e. S1
c. SMA f. S2/S3
5. Lama Bekerja : (Pilih salah satu dibawah ini)
a. $\geq 3 - 6$ bulan c. $\geq 1 - 2$ tahun
b. $\geq 6 - 12$ bulan d. > 2 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Isilah Pernyataan dibawah ini sesuai pendapat Anda dengan memberi tanda *check list* (✓) dengan petunjuk sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu-Ragu
 TS : Tidak setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<i>Locus Of Control</i>					
<i>A. Internal Locus Of Control</i>					
1. Usaha seorang individu seringkali tidak mendapatkan penghargaan sebarangpun keras ia mencoba.					
2. Mendapatkan orang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat tergantung pada kemampuan dan bukan berkaitan dengan keberuntungan.					
3. Saya selalu berhasil mendapatkan apa yang saya inginkan karena saya telah merencanakannya dengan matang.					
<i>B. Eksternal Locus Of Control</i>					
1. Menurut saya, apa yang saya peroleh sedikit atau banyak tidak ada hubungannya dengan keberuntungan.					
2. Percaya pada nasib tidak pernah mengubah saya dalam membuat keputusan untuk mengambil tindakan tegas.					
3. Kebanyakan orang tidak menyadari seberapa besar kehidupan mereka dikendalikan oleh kejadian yang tidak terduga.					

Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Stres Kerja					
A. Stres On The Job					
1. Dengan adanya beban kerja berlebih, saya merasa tertekan.					
2. Dalam kondisi tertentu, atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas.					
3. Dengan adanya seorang supervisi yang buruk menyebabkan saya tidak efektif dalam bekerja.					
4. Umpan balik mengenai pelaksanaan kerja terkadang membuat saya merasa bingung.					
5. Penilaian/ evaluasi staff yang tidak sebanding membuat saya merasa kecewa.					
6. Konflik dengan teman sekerja menimbulkan ketidaknyamanan saya dalam bekerja.					
7. Perbedaan antar nilai-nilai di perusahaan dengan karyawan membuat saya tetap nyaman dalam bekerja.					
8. Berbagai perubahan yang terjadi di perusahaan membuat saya merasa tidak nyaman dan tertekan.					
B. Stres Of The Job					
1. Saya pernah memperoleh uang tambahan diluar gaji.					
2. Saya merasa tertekan dengan tingkah laku anak yang menyimpang (disekitar, keluarga) saya.					
3. Kondisi fisik yang tidak baik, membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja.					
4. Masalah-masalah yang terjadi dengan pasangan saya, membuat saya mudah marah.					
5. Sikap tetangga yang kurang ramah tidak membuat saya merasa terganggu.					
6. Hubungan yang tidak harmonis dengan teman, membuat saya merasa tertekan.					

Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<i>Kinerja</i>					
1. Saya tidak bisa meningkatkan mutu hasil kerja di perusahaan.					
2. Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu.					
3. Ketepatan waktu merupakan hal terpenting dalam penyelesaian pekerjaan.					
4. Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan dalam katagori kurang baik					
5. Standar professional tertanan di diri saya					

Lampiran 2 : Pedoman Wawancara

Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Apakah para karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung selalu disiplin dan tepat waktu?
2. Apakah karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan?
3. Apakah karyawan selalu dapat mengerjakan tugas sesuai dengan yang telah ditentukan?
4. Apakah para karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga mampu bekerja dengan efektif?
5. Apakah tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan?
6. Apakah para karyawan ketika bekerja selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerjanya?
7. Bagaimanakah etos kerja karyawan dalam bekerja setiap harinya?
8. Apakah karyawan selalu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja?
9. Apakah terdapat peningkatan mutu dalam bekerja dari masing-masing karyawan?
10. Apakah para karyawan dapat bekerja dengan efisien dalam melaksanakan tugasnya?
11. Apakah para karyawan bekerja dengan maksimal dan dengan melakukan proses kerja yang benar?
12. Apakah para karyawan bersikap baik dan jujur dalam bekerja sebagai suatu pertanggung jawaban?
13. Apakah para karyawan melakukan kerja sama dalam pencapaian tujuan perusahaan?
14. Apakah para karyawan bekerja keras dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya?
15. Apakah para karyawan bekerja sebagai bentuk pelayanan dalam bekerja selalu dengan maksimal?

Lampiran 3: Hasil Distribusi Jawaban Responden Variabel *Locus Of Control* (X₁), Stress Kerja (X₂), dan Variabel Kinerja (Y)

Res X ₁	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Skor total	Res X ₂	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	Skor Total
1	4	5	5	3	5	5	27	1	5	4	4	2	4	4	4	2	5	4	2	5	5	4	54
2	3	4	2	2	5	3	19	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	34
3	2	4	4	3	4	4	21	3	4	3	4	4	5	4	3	2	4	4	2	5	4	4	52
4	2	2	2	2	3	3	14	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	35
5	5	5	3	3	4	2	22	5	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	2	5	2	4	50
6	4	4	5	2	1	1	17	6	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	1	2	1	4	35
7	2	3	4	3	3	2	17	7	4	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	4	38
8	3	4	4	3	3	3	20	8	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	2	2	3	4	46
9	5	5	5	5	4	4	28	9	3	4	4	3	4	4	2	3	5	4	2	4	4	3	49
10	4	5	4	3	5	4	25	10	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	59

Res Y	p21	p22	p23	24	p25	Skor total
1	2	5	5	3	4	19
2	2	2	4	2	2	12
3	2	4	4	3	4	17
4	2	2	2	2	2	10
5	2	3	5	3	4	17
6	1	5	4	2	2	14
7	2	4	3	3	3	15
8	2	4	4	3	3	16
9	2	5	5	5	4	21
10	4	4	5	3	4	20

Lampiran 4 : Output Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel *Locus Of Control* (X₁), Stres Kerja (X₂) Dan Kinerja Karyawan (Y).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	78.90	246.100	.503	.946
p2	78.20	240.178	.806	.942
p3	78.50	246.944	.498	.946
p4	79.40	247.156	.657	.944
p5	78.60	243.822	.528	.946
p6	79.20	241.067	.632	.945
p7	78.90	246.544	.611	.945
p8	78.60	248.267	.563	.945
p9	79.10	238.767	.930	.941
p10	79.50	251.389	.560	.945
p11	79.20	236.178	.846	.942
p12	78.30	255.122	.490	.946
p13	79.50	250.944	.428	.947

p14	79.80	251.956	.604	.945
p15	78.20	240.178	.806	.942
p16	79.10	238.767	.930	.941
p17	80.20	253.289	.519	.946
p18	78.60	246.267	.506	.946
p19	79.20	241.067	.632	.945
p20	78.80	252.178	.486	.946
p21	80.20	253.289	.519	.946
p22	78.50	246.944	.498	.946
p23	78.20	240.178	.806	.942
p24	79.40	247.156	.657	.944
p25	79.10	238.767	.930	.941

Lampiran 6 : Output Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.178	2.227		-.080	.939		
X1	.487	.161	.640	3.023	.019	.342	2.922
X2	.134	.081	.348	1.643	.144	.342	2.922

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.970	1.000	.00	.00	.00
	2	.023	11.300	.96	.14	.05
	3	.007	20.508	.04	.86	.94

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 : Output Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	stres kerja, locus of control ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.893	.862	1.293

a. Predictors: (Constant), stres kerja, locus of control

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.194	2	48.597	29.062	.000 ^a
	Residual	11.706	7	1.672		
	Total	108.900	9			

a. Predictors: (Constant), stres kerja, locus of control

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.178	2.227		-.080	.939
	locus of control	.487	.161	.640	3.023	.019
	stres kerja	.134	.081	.348	1.643	.144

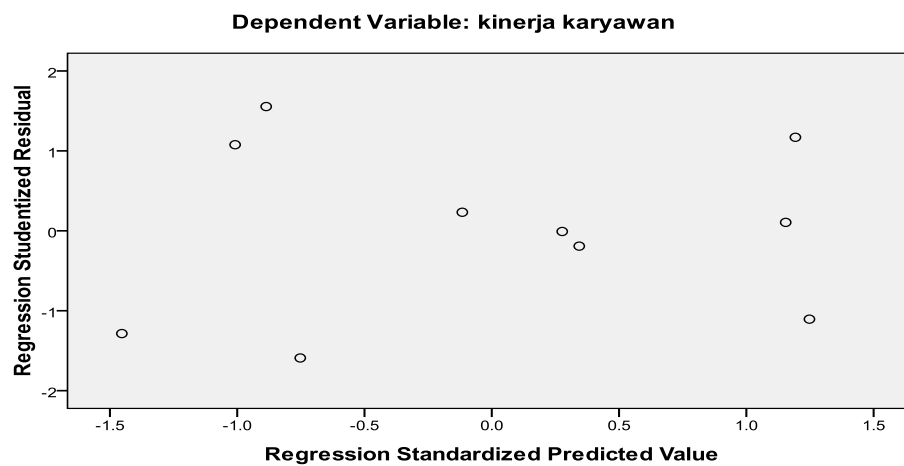
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.32	20.20	16.10	3.286	10
Std. Predicted Value	-1.453	1.248	.000	1.000	10
Standard Error of Predicted Value	.463	.985	.692	.161	10
Adjusted Predicted Value	12.09	20.70	16.10	3.111	10
Residual	-1.628	1.812	.000	1.140	10
Std. Residual	-1.259	1.401	.000	.882	10
Stud. Residual	-1.591	1.555	-.004	1.078	10
Deleted Residual	-2.600	2.335	.000	1.738	10
Stud. Deleted Residual	-1.843	1.779	-.013	1.175	10
Mahal. Distance	.254	4.321	1.800	1.230	10
Cook's Distance	.000	.631	.194	.225	10
Centered Leverage Value	.028	.480	.200	.137	10

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Scatterplot



Lampiran 8 : Output Regresi Linera Berganda

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	stres kerja, locus of control ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.178	2.227		-.080	.939
	locus of control	.487	.161	.640	3.023	.019
	stres kerja	.134	.081	.348	1.643	.144

a. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.194	2	48.597	29.062	.000 ^a
	Residual	11.706	7	1.672		
	Total	108.900	9			

a. Predictors: (Constant), stres kerja, locus of control

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.893	.862	1.293

a. Predictors: (Constant), stres kerja, locus of control